

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO**

**FACULTAD DE ECONOMIA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMIA**



**TESIS**

**ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS SALARIOS EN EL SECTOR PUBLICO: CASO DE LOS TRABAJADORES EN LAS MUNICIPALIDADES DE SAN SEBASTIAN Y SAN JERONIMO, DE LA PROVINCIA DE CUSCO, REGION CUSCO, AÑO 2019**

**PRESENTADA POR:**

-Br. NATHALY STHEFANY MEDINA VELASQUE

-Br. MAGALY ROMAN CARBAJAL

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE ECONOMISTA**

**ASESOR:**

Dr. RAFAEL FERNANDO VARGAS SALINAS

**CUSCO – PERÚ**

**2024**

# INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, **Asesor** del trabajo de investigación/tesis titulada: ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS SALARIOS EN EL SECTOR PUBLICO : CASO DE LOS TRABAJADORES EN LAS MUNICIPALIDADES DE SAN SEBASTIAN Y SAN JERONIMO, DE LA PROVINCIA DE CUSCO, REGION CUSCO, AÑO 2019

presentado por: MAGALY ROMAN CARBAJAL con DNI Nro.: 71563013 presentado por: NATHALY STEFANY MEDINA VELASQUE con DNI Nro.: 70198739 para optar el título profesional/grado académico de ECONOMISTA

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 3 veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 8%.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto** la primera página del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 17 de JUNIO de 2024

Firma

Post firma RAFAEL FERNANDO VARGAS SAUNAS

Nro. de DNI 23947028

ORCID del Asesor 0000-0002-1416-6471

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: oid: 27259:361553739

NOMBRE DEL TRABAJO

**ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS SALARIOS EN EL SECTOR PUBLICO CASO DE LOS TRABAJADORES EN LAS MUNICIPALIDADES**

AUTOR

**Nathaly Magaly Medina Román**

RECUENTO DE PALABRAS

**18514 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**99624 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**106 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**918.1KB**

FECHA DE ENTREGA

**Jun 16, 2024 10:35 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Jun 16, 2024 10:37 PM GMT-5****● 8% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 7% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 6% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

**● Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

## **Presentación**

Sr. decano de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco y señores docentes miembros del jurado:

Con la finalidad de obtener el título profesional de Economistas presentamos nuestra tesis titulada “Estudio Comparativo de los salarios en el Sector Público: caso de los trabajadores en las Municipalidades de San Sebastián y San Jerónimo, de la Provincia de Cusco, Región Cusco, año 2019” cumpliendo con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

**Las tesistas**

## **Dedicatoria**

*Dedico esta tesis a mis queridos padres Emilio y Natalia, quienes siempre me apoyan incondicionalmente, me brindan sus consejos para orientarme en mi vida y por creer en mí. A mis hermanos quienes siempre estarán presentes para hacer de mi vida una montaña rusa de eventos y emociones.*

*A mis docentes que me impartieron sus conocimientos con sabiduría y experiencia en formarme profesionalmente.*

***Nathaly Sthefany Medina Velasque***

*Dedico esta tesis principalmente a mis padres Fermín Antonio Román Salinas y Gladys Carbajal Zavala, a mis hermanos Martín Aldair, Henry Ayrton, Hillary Sonalí y Amartya Sen por apoyarme incondicionalmente y ser mi fuerza en cada etapa de mi vida.*

*A Iomira, mi mejor amiga con quien compartí muchas experiencias durante mi etapa universitaria, por brindarme su apoyo incontables veces y por sus palabras de aliento para enfrentar los obstáculos.*

***Magaly Román Carbajal***

## Índice

Presentación .....	I
Dedicatoria.....	II
Índice.....	III
Índice de tablas .....	VI
Índice de figuras.....	VII
Resumen.....	IX
Abstract .....	1
Introducción .....	2
Capítulo I: Planteamiento del problema .....	3
1.1. Descripción del problema .....	3
1.2. Problema de investigación .....	5
<i>1.2.1.</i> Problema general.....	5
<i>1.2.2.</i> Problemas específicos .....	5
1.3. Justificación .....	6
1.4. Objetivos .....	7
<i>1.4.1.</i> Objetivo general .....	7
<i>1.4.2.</i> Objetivos específicos.....	7
1.5. Delimitación y limitaciones de la investigación .....	8
<i>1.5.1.</i> Delimitación.....	8
<i>1.5.2.</i> Limitaciones del estudio.....	8
Capítulo II: Marco teórico de la investigación .....	10
2.1. Marco teórico.....	10
2.1.1. Teoría del capital humano.....	10
2.1.2. Teoría del mercado laboral .....	12
2.2. Antecedentes .....	16

	IV
2.2.1. A nivel internacional.....	16
2.2.2. A nivel nacional.....	17
2.2.3. A nivel local.....	18
2.3. Marco conceptual.....	19
2.3.1. Salarios.....	19
2.3.2. Entorno laboral.....	20
2.3.7. Entorno familiar.....	21
2.3.8. Experiencia.....	21
2.3.9. Municipalidad.....	21
2.3.10. Distrito.....	22
2.4. Formulación de la Hipótesis.....	22
2.4.1. <i>Hipótesis general</i> .....	22
2.4.2. Hipótesis específicas.....	22
Capítulo III: Diseño metodológico.....	23
3.1. Diseño metodológico.....	23
3.1.1. Metodología.....	23
3.1.2. Método de la investigación.....	23
3.1.3. Tipo y nivel de investigación.....	23
3.1.4. Diseño de investigación.....	24
3.1.5. Técnicas e instrumentos para la recopilación de datos.....	24
3.1.6. Población y muestra.....	24
3.1.7. <i>Variables de control</i> .....	26
Capítulo IV: Resultados.....	31
4.1. Características de los trabajadores.....	31
4.2. Análisis comparativo de diferencias salariales de los trabajadores.....	44

4.2.1. Ingreso mensual promedio de los trabajadores de las Municipalidades .....	44
4.2.2. Ingreso mensual promedio de los trabajadores de las Municipalidades por género.....	45
4.2.3. Ingreso promedio ponderado mensual por edad .....	47
4.2.4. Ingreso promedio ponderado mensual por Estado civil.....	49
4.2.5. Ingreso promedio ponderado mensual por nivel de estudios alcanzados .....	52
4.2.6. Ingreso promedio ponderado mensual por condición laboral y/o tipo de contrato .....	54
4.2.7. Ingreso promedio ponderado mensual por cargo.....	56
4.2.8. Ingreso promedio ponderado mensual por capacitaciones y/o talleres recibidos .....	58
4.3. Análisis comparativo de regresión múltiple de diferencias salariales con la ecuación de Mincer .....	60
4.3.1. Diferencias salariales: Estimación ecuación de Mincer modificada .....	63
Discusión.....	74
Conclusiones.....	75
Recomendaciones .....	76
Bibliografía .....	78
Linkografía.....	83
Anexos .....	84
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	84
Anexo 2: Cuestionario de encuesta.....	86
Anexo 3: Resultado de trabajo de campo .....	88
Anexo 4: Muestra piloto de 10 encuestas .....	93

### Índice de tablas

<b>Tabla 1:</b> Operacionalización de variables .....	30
<b>Tabla 2:</b> Género del encuestado por Municipalidad .....	31
<b>Tabla 3:</b> Edad del encuestado por Municipalidad.....	31
<b>Tabla 4:</b> Estado civil del encuestado por Municipalidad .....	32
<b>Tabla 5:</b> Número de hijos del encuestado por Municipalidad .....	33
<b>Tabla 6:</b> Nivel de estudios alcanzados por el encuestado por Municipalidad .....	34
<b>Tabla 7:</b> Profesión del encuestado por Municipalidad.....	34
<b>Tabla 8:</b> Área de trabajo del encuestado por Municipalidad .....	36
<b>Tabla 9:</b> Cargo que ocupa el encuestado por Municipalidad.....	38
<b>Tabla 10:</b> Condición y/o tipo de contrato del encuestado con las Municipalidades .....	39
<b>Tabla 11:</b> Horario de trabajo del encuestado por Municipalidad.....	40
<b>Tabla 12:</b> Ingreso mensual promedio en soles del encuestado por Municipalidad .....	41
<b>Tabla 13:</b> Otra fuente de ingresos del encuestado por Municipalidad.....	41
<b>Tabla 14:</b> Tiempo de servicios del encuestado por Municipalidad .....	42
<b>Tabla 15:</b> Capacitaciones y/o talleres recibidos por el encuestado por Municipalidad .....	43
<b>Tabla 16:</b> Comparación de salarios mensuales promedios de los trabajadores .....	44
<b>Tabla 17:</b> Salario promedio de un trabajador por Municipalidad.....	45
<b>Tabla 18:</b> Comparación de salarios por género .....	45
<b>Tabla 19:</b> Correlación de variables cualitativas municipio san Sebastián con respecto al ln de los ingresos .....	60
<b>Tabla 20:</b> Correlación de variables cuantitativas municipio san Sebastián respecto al ln de los ingresos .....	60
<b>Tabla 21:</b> Correlación de variables cualitativas municipio san Jerónimo respecto al ln de los ingresos .....	61
<b>Tabla 22:</b> Correlación de variables cuantitativas municipio san Jerónimo respecto al ln de los ingresos .....	62
<b>Tabla 23:</b> Estimación del Modelo de la ecuación de Mincer modificada.....	63
<b>Tabla 24:</b> Prueba multicolinealidad MDSS.....	69
<b>Tabla 25:</b> Prueba de multicolinealidad MDSJ .....	73

## Índice de figuras

<b>Figura 1:</b> Ingresos de acuerdo a la edad y años de educación .....	11
<b>Figura 2:</b> Puntos que un sindicato monopolista podría elegir en la curva de demanda de trabajo .....	15
<b>Figura 3:</b> Comparación de salario por género.....	46
<b>Figura 4:</b> Diferencias salariales por edad municipio san Sebastián.....	47
<b>Figura 5:</b> Diferencias salariales por edad municipio san Jerónimo .....	48
<b>Figura 6:</b> Diferencias salariales por estado civil municipio san Jerónimo .....	50
<b>Figura 7:</b> Diferencias salariales por estado civil municipio san Sebastián .....	49
<b>Figura 8:</b> Diferencias salariales por nivel de estudios municipio san Sebastián .....	52
<b>Figura 9:</b> Diferencias salariales por nivel de estudios municipio san Jerónimo.....	52
<b>Figura 10:</b> Diferencias salariales por condición laboral y/o tipo de contrato municipio san Sebastián .....	54
<b>Figura 11:</b> Diferencias salariales por condición laboral y/o tipo de contrato municipio san Jerónimo.....	54
<b>Figura 12:</b> Diferencias salariales por cargo municipio san Sebastián .....	56
<b>Figura 13:</b> Diferencias salariales por cargo municipio san Jerónimo.....	57
<b>Figura 14:</b> Diferencias salariales por capacitaciones y/o talleres municipio san Sebastián .....	58
<b>Figura 15:</b> Diferencias salariales por capacitaciones y/o talleres recibidos municipio san Jerónimo .....	58

**Acrónimos**

INEI	: Instituto Nacional de Estadística e Informática
OIT	: Organización Internacional del Trabajo
ONU	: Organización de las Naciones Unidas
CEPAL	: Comisión Económica para América Latina y el Caribe
RAE	: Real Academia Española
OMS	: Organización Mundial de la Salud
MIMP	: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
CAP	: Cuadro para Asignación de Personal
CAS	: Contrato Administrativo de Servicios
ENAHO	: Encuesta Nacional de Hogares

## Resumen

En la presente investigación “Estudio comparativo de los salarios entre dos entidades públicas, la Municipalidad Distrital de San Sebastián y la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de la Provincia y Departamento de Cusco para el año 2019”, se analizara el nivel de influencia de los factores socioeconómicos que determinan los salarios entre varones y mujeres como objetivo principal; así mismo, identificar las variables más relevantes que generan diferencias en los ingresos de los trabajadores para cada Municipalidad objeto de estudio. Se realizaron encuestas a trabajadores de ambas entidades en estudio, a un total de 150 trabajadores de planta por Municipalidad en un periodo de corte transversal, con el fin de recopilar información de primera fuente, se utilizó el modelo la ecuación Mincer modificada, para establecer la relevancia y efecto de las variables determinantes de los salarios para cada Municipalidad estudiada.

La herramienta básica utilizada para analizar los datos fue el programa SPSS STATISTICS y STATA, y los resultados reflejaron la diferencia de salarios en ambas Municipalidades. Así mismo, los resultados muestran que cada variable tomada independientemente tiene una incidencia diferente sobre los salarios.

En base a los resultados obtenidos, se plantea un nuevo modelo de gestión de capital humano, enfocados en la búsqueda de no discriminación laboral y así lograr una mayor eficiencia en las Municipalidades.

**Palabras Clave:** Salarios, ingresos, trabajadores de planta, discriminación salarial.

## **Abstract**

In this research, “Comparative study of salaries between two public entities, the District Municipality of San Sebastián and the District Municipality of San Jerónimo of the Province and Department of Cusco for the year 2019”, is will analyze the level of influence of the socioeconomic factors that determine the salary between men and women as the main objective; Likewise, identify the most relevant variables that generate differences in the income of workers for each Municipality under study. Surveys were carried out on the workers of both Municipalities, a total of 150 plant workers per Municipality in a cross-sectional period, in order to collect first source information, the modified Mincer equation model was used to establish the relevance.

The basic tool used to analyze the data was the SPSS STATISTICS and STATA programs, and the results reflected the existence of gender wage gaps in both Municipalities, with the Municipality of San Sebastián having the greatest gender wage gap compared to the Municipality of San Jerónimo. Likewise, the results show that each variable taken independently has a different impact on gender wage gaps, in some reflecting the existence of negative wage gaps and the Oaxaca Blinder methodology to determine the BSG by explained and unexplained part.

Based on the results obtained, a new human capital management model is proposed, focused on the search for non-discrimination in employment and thus achieving greater efficiency in the Municipalities.

Keywords: District Municipality of San Jerónimo, District Municipality of San Sebastián (MDSS), income, plant workers, wage discrimination.

## **Introducción**

Esta investigación está orientado a realizar un estudio comparativo de los salarios en el Sector Público: caso de los trabajadores en las Municipalidades de San Sebastián y San Jerónimo, de la Provincia de Cusco, Región Cusco, año 2019, los salarios es entendida como una retribución por un esfuerzo físico y mental realizado para la creación de bienes y servicios los cuales están destinados a satisfacer distintas necesidades, estos salario afectan a cada trabajador en el plano individual, económico y social. A pesar de que en los últimos años se han venido modificando los requisitos para dar mayor acceso los trabajos en especial en las entidades públicas con el fin de estandarizar los salarios y disminuir diferencias que perjudican principalmente a los asalariados, sin embargo, esto último aún persiste este fenómeno y en vista de este problema se observa la que las políticas públicas aplicadas no se han adaptado adecuadamente en el mercado de trabajo.

De lo anterior, el análisis del nivel de influencia de los factores socioeconómicos que determinan los salarios en los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Sebastián y la Municipalidad Distrital de San Jerónimo es el objetivo principal, lo cual contribuirá a incrementar la evidencia empírica ya que es un problema real de los trabajadores.

Por este motivo, se realiza la investigación que se centrará en desarrollar los ítems en una primera parte con el planteamiento y formulación del problema, la justificación y las limitaciones, seguidamente de la determinación de los objetivos, la formulación de hipótesis y el diseño metodológico, en la segunda parte, se hará una revisión de las teorías del estudio de los salarios, el marco conceptual, el contexto socioeconómico de los distritos de San Sebastián y distritos de San Jerónimo y por último se dará a conocer los resultados y las conclusiones.

## **Capítulo I: Planteamiento del problema**

### **1.1. Descripción del problema**

En los últimos años el mercado laboral del sector público ha sido el mayor empleador para el trabajador peruano, por lo cual ha tenido transformaciones a consecuencia de los cambios que ha tenido la sociedad en general a medida que se han ido adoptando nuevas modalidades de trabajo y todo como objetivo de atraer al mejor capital humano, mejores condiciones de trabajo y mejores salarios, siendo este último el de gran interés en esta investigación y para que esto suceda de manera adecuada se debe contar con una adecuada gestión de recursos humanos para que los empleados del sector público se desempeñen óptimamente por ello es imperativo contar con una adecuada estructura de asignación de incentivo salarial evitando la disparidad de estos incentivos entre trabajadores que realicen las mismas actividades en distintas entidades del sector público.

Las diferencias salariales el cual es un problema que se da a nivel mundial, que varía de un país a otro e incluso dentro del país mismo. De acuerdo al 8vo Objetivo de Desarrollo “trabajo decente y crecimiento económico” los salarios deben reflejar la contribución a la sociedad y no solo la capacidad de generar beneficios y así promover salarios dignos que garanticen que los trabajadores y sus familias puedan tener una mejor calidad de vida (ONU, cd 2018) y según el INFOBAE el Perú posee uno de los salarios más bajos con un monto mínimo de s/1025 soles, además se tiene que las actualizaciones de salarios peruanos no se da con mucha frecuencia a diferencia de otros países vecinos, siendo el ultimo ajuste de salarios en el año 2022 desde al año 2016. Sin embargo, en el sector público el salario no refleja el ingreso final que perciben los trabajadores debido a que los salarios están sujetos a descuentos como las aportaciones al fondo de pensiones y otras regulaciones del gobierno, además de que el salario final está sujeta a otros

factores más como el tipo de trabajo, las horas laborales, los cargos que ocupan, y el lugar del trabajo.

Conscientes de la existencia del problema de las diferencias salariales, en el Perú se implementó el diferentes documentos de regulación de salarios como Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 (MIMP, c.2011), ley de productividad y competitividad laboral decreto legislativo N°728, entre otros, estos documentos muestran que los salarios de las trabajadoras están sujetas a distintas modalidades de trabajo mencionadas líneas arriba que van desde el horario, el riesgo laboral, el tipo de trabajo, tipo de contrato, niveles de educación, y a la institución a la que pertenezcan, debido a que los salarios del sector público tienen un impacto en los gastos públicos y en la fijación de salarios para otros sectores ya que son tomados como base remunerativa.

La tesis aborda principalmente el tema de las diferencias salariales entre dos entidades del sector público debido a que estas entidades tienen como misión proveer de servicios públicos y para ello deben contar con trabajadores competentes y motivados para que aumenten sus capacidades y generar cambios en las instituciones. Sin embargo, la realidad es que hay una deficiente asignación de tareas y remuneraciones en ambas instituciones reflejando disparidades en los salarios de los trabajadores, sumando a ello que no se puede asumir que todos los trabajadores cumplen con sus funciones de manera adecuada.

El problema de los trabajadores del sector público está en que los salarios se dan principalmente por dos modalidades las negociaciones colectivas que son entre el estado y los sindicatos y la otra modalidad en la que el estado de manera unilateral decide el monto que se asigne como salarios basándose en recomendaciones formuladas por comités, especialistas que se encargan de analizar los salarios de los trabajadores; dejando de la lado el rendimiento de los

trabajadores indicando que si hubiera algún tipo de aumento remunerativo será de acuerdo a las tendencias del mercado y presupuesto asignado por el estado mas no por productividad lo cual sería optimo.

En general en el sector público principalmente es las nupcialidades objeto de estudio hay personal que no se desempeña adecuadamente debido a que se enfrenta a disparidades en sus salarios por las políticas salariales existentes en cual no se promueve la productividad y la mejora de las competencias de cada trabajador al mismo tiempo en que se enfrentan a las diferentes retenciones salariales por tener diferentes modalidades de trabajo como: CAS, Locación de servicios y los trabajadores nombrados.

## **1.2.Problema de investigación**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuáles son los factores socioeconómicos que determinan las diferencias salariales en los niveles remunerativos de los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Sebastián y la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cómo afecta la experiencia y los años de educación en las diferencias salariales en los niveles remunerativos de los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Sebastián y la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?
- ¿Cómo afecta el entorno laboral y entorno familiar en las diferencias salariales en los niveles remunerativos de los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Sebastián y la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?

## **1.3. Justificación**

### **1.3.1. Justificación metodológica**

Este estudio comparativo permite evaluar la problemática de las diferencias salariales de entidades públicas de la región, pese a que existen reglamentos que regulan este tema no hay investigaciones donde hagan hincapié en determinar las diferencias salariales de los trabajadores en las Municipalidad distrital de San Sebastián y Municipalidad distrital de San Jerónimo, este estudio en base a datos estadísticos recopilados de manera directa permitirán conocer las condiciones y los factores que determinan la existencia de diferencias salariales, asimismo esta investigación contribuirá a futuros trabajos de investigación de instituciones educativas superiores y otras entidades competentes al tema.

### **1.3.2. Justificación teórica**

Este estudio se realiza para aportar al conocimiento existente diferencias salariales e incorporando de primera mano un análisis comparativo específico entre dos entidades administrativas públicas: Municipalidades distritales de San Sebastián y San Jerónimo y para ser incorporado como un instrumento de toma de decisiones y base para afrontar el problema de brechas salariales de género que continúa latente en la sociedad el cual es un problema difícil de disminuir y erradicar ya que este estudio estaría dando a conocer factores que determinan las brechas salariales de género en las entidades objeto de estudio.

### **1.3.3. Justificación práctica**

La búsqueda del desarrollo personal comprende una de las principales causas de que el individuo trabaje y por razones de obtener un ingreso estable las personas optan por trabajar en el Sector Público; el Estado, por su parte, brinda oportunidades laborales para la población en

general, sin embargo, ocasiona el problema de las brechas salariales principalmente entre varones y mujeres, poniendo en desventaja a la mujer. Es así que se ha considerado trascendente estudiar e investigar el problema de las diferencias salariales con el propósito de conocer que factores socioeconómicos afectan a los salarios y la función de los trabajadores en las Municipalidades distritales de San Sebastián y San Jerónimo debido a que comparten características similares: atienden a una población rural y urbana y además de la disponibilidad de información.

## **1.4.Objetivos**

### **1.4.1. Objetivo general**

Analizar el nivel de incidencia de los factores socioeconómicos que determinan las diferencias salariales en los niveles remunerativos de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Sebastián y la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Determinar los efectos que genera los años de educación y la experiencia en las diferencias salariales en los niveles remunerativos de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Sebastián y la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.
- Explicar el efecto que genera el entorno laboral y entorno familiar en las diferencias salariales en los niveles remunerativos de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Sebastián y la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

## **1.5.Delimitación y limitaciones de la investigación**

### **1.5.1. Delimitación**

**Temática.** Se enfoca en el estudio comparativo de las principales variables que inciden en las diferencias salariales en el Sector Público, específicamente en las Municipalidades, problema que ha venido transmitiéndose por generaciones.

**Temporal.** Debido a que la investigación es de corte transversal, cubre los datos recopilados respecto al año 2019.

**Espacial.** El estudio se limitará a las Municipalidades distritales de San Sebastián y San Jerónimo pertenecientes a la Provincia de Cusco, Región Cusco.

### **1.5.2. Limitaciones del estudio**

- El permiso por parte de las Instituciones, para poder realizar el estudio, exigieron a las investigadoras cumplir con un protocolo de autorización, el cual consistía en un documento que sería emitido por la Universidad dirigida a las autoridades de las Instituciones, ratificando que el tema de la investigación se encontraba aprobada y que las personas a cargo eran las tesis; además del documento emitido por la Universidad, que se entregó en mesa de partes de las respectivas Instituciones, se tenía que esperar un periodo de tiempo hasta que el documento pase por las distintas oficinas pertinentes al tema, se analicen y otorgue a una respuesta a las investigadoras, sea positiva o negativa, en caso la respuesta sea negativa se volvía a hacer el proceso apelando personalmente en cada oficina hasta lograr un respuesta positiva y continuar con la investigación.
- La disponibilidad y colaboración de los encuestados, algo que sin duda exigió a las investigadoras perseverancia y el don de convencimiento para que la recolección de datos

sea la más confiable, además teniendo en cuenta la cantidad de trabajadores y respectivos lugares de labores ya que un gran porcentaje realizan trabajo de campo por Municipalidad se vio por conveniente reducir el estudio solo a trabajadores que se encuentren en las oficinas principales de las Municipalidades y para que el proceso de recolección se de en las mejores condiciones, las investigadoras invirtieron tiempo, paciencia y dinero para poder ejecutar la investigación.

- Los resultados de esta tesis solo se pueden generalizar para el grupo de estudio, porque la muestra poblacional es netamente de las Instituciones donde se realizó investigación, que en este caso es la Municipalidad distrital de San Sebastián y San Jerónimo.

## **Capítulo II: Marco teórico de la investigación**

### **2.1. Marco teórico**

#### **2.1.1. Teoría del capital humano**

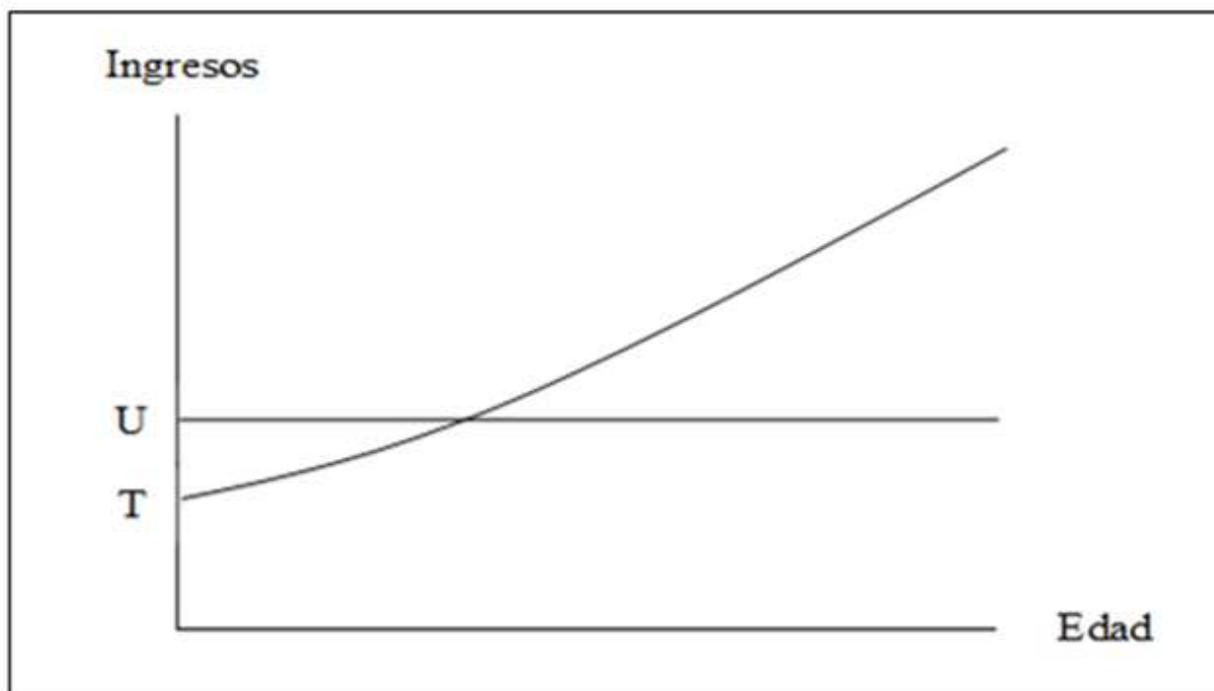
Según Cardona et al. (2007) a partir de la década de 1960, el capital humano fue concebido dentro del análisis económico como otra forma de capital, pero de carácter inmaterial, definido como la educación, la experiencia, entre otros que hacen a las personas competentes y productivas, esta concepción fue presentada por Schultz por primera vez en una conferencia en la American Economic Association.

Con los aportes de Solow para el desarrollo productivo de la industria y del crecimiento económico se toma como eje principal al ser humano, posteriormente Schultz enfatizó que la educación mejora de la calidad de vida de las personas para lo cual invertir en ello es primordial, Denison por su parte, realizó trabajos en Estados Unidos acerca del crecimiento económico y llegó a la conclusión a mayor educación mayor calidad en la fuerza de trabajo. (Cardona Acevedo, Montes Gutiérrez, Vásquez Maya, Villegas González, & Brito Mejía, 2007)

Seguidamente Becker (1964) conceptualizó al capital humano como el conjunto de capacidades productivas que se adquieren mediante la acumulación de conocimientos tanto generales como específicos, asimismo indicó la importancia que tiene la formación para generar mayores ingresos en el futuro, por ejemplo, en el Gráfico 1, se puede ver que las personas sin formación obtienen incrementos en las retribuciones a futuro que tienden a cero, esto es la línea horizontal U, mientras que las personas que sí tienen formación reciben menores retribuciones en durante su aprendizaje debido a los costos de formación y después, las retribuciones son más altas

conforme se avanza la edad, esto se muestra en la línea T. (Cardona Acevedo, Montes Gutiérrez, Vásquez Maya, Villegas González, & Brito Mejía, 2007)

**Figura 1:** *Ingresos de acuerdo a la edad y años de educación*



Fuente: Gary Becker: Human Capital 1983 tomado por Cardona et al. 2007, p 14 (Becker, 1964).

Adicionalmente a los demás aportes mencionados, Mincer (1974) incluye el efecto que tiene la experiencia en los ingresos de las personas el cual contribuye además a incrementar la brecha en los salarios, también propone una regresión lineal con el fin de estimar el efecto de la educación y la experiencia en los ingresos de los trabajadores que se consolida en una ecuación de regresión de Mincer en el cual se considera una variable independiente que es el log. del ingreso y las variables dependientes como la educación y los años de experiencia que ha servido como base para la investigación empírica aplicados en diversos países (Cardona et al. 2007, pp 15-17).

**Ecuación 1.** Ecuación de Mincer

$$\ln Y = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 X + \beta_3 X^2 + \varepsilon \dots\dots\dots (1)$$

Donde:

$Y$  : Ingresos por un período determinado

$S$  : Años de educación

$X$  : Experiencia

$X^2$  : La experiencia potencial al cuadrado

$\beta_0$  es el intercepto que representa el log. del salario de una persona sin educación ni experiencia.

$\beta_1$  y  $\beta_2$  deben tener signos positivos, mientras que  $\beta_3$  debe tener signo negativo.

Cabe resaltar que para la variable experiencia “X” se utiliza la experiencia al cuadrado, esto es: edad – S – 6, bajo el supuesto de la educación comenzando a los 6 años.

**2.1.2. Teoría del mercado laboral**

**Teoría de la eficiencia.** Esta teoría se hace presente cuando Koopmans (1951) y Debreu inician sus investigaciones respecto al uso eficiente de los recursos empresariales y al análisis de la producción y posteriormente en 1957 Michael J. Farrell, estudió la forma de calcular la eficiencia por ello la dividió en dos: eficiencia técnica y eficiencia asignativa; del mismo modo las investigaciones de Farrell, dan origen al Análisis Envolvente de Datos o Data Envelopment Analysis (DEA) debido a que en la producción de Bs y Ss existen muchas entradas y salidas (Alinsato, 2021).

El término eficiencia se refiere a la optimización de los recursos significando esto que con un mismo recurso se puede obtener una mayor cantidad de Bs y Ss.

***Eficiencia asignativa.*** Capacidad de escoger una determinada combinación de entradas a precios de mercado establecidos y tratar de producir lo máximo con las entradas adquiridas con el mínimo de costos de producción (Ayaviri Nina & Quispe Fernández, 2011).

***Eficiencia productiva.*** Es la capacidad de alcanzar un objetivo mediante la combinación adecuada entre entradas y salidas de bienes y servicios el cual es relacionada con el óptimo de Pareto, en el cual no puede mejorarse la situación de una persona sin perjudicar a la otra parte, por tanto, el grado de eficiencia productiva vendrá dado por el acercamiento al óptimo. (Gutierrez, 2015)

***Eficiencia distributiva.*** Mide la efectividad de la distribución de bs y ss a quienes más lo necesitan o se benefician de ellos y cómo se distribuyen en toda la sociedad de una manera que maximiza el bienestar público.

***Eficiencia de Pareto.***

*“Son las ditribuciones en donde no se pueda cambiar ni mejorar el bienestar de ninguna persona sin empeorar el de alguna otra, se dice que son eficientes en el sentido de Pareto”* (Stiglitz, 2000).

***Eficiencia de Kaldor e Hicks.*** También conocido como criterio de, es una medida de menos rigurosa que la eficiencia de Pareto; debido a que un resultado se considera más eficiente si el resultado óptimo de Pareto se logra mediante el establecimiento de una igualación suficiente del mejor al peor para que todos no estén peor y sea óptimo para todos sin pérdidas, es decir, el resultado es más eficiente cuando aquellos que se encuentran en mejor condición pueden

recompensar o compensar a aquellos que se ven afectados negativamente (Sarmiento Lotero & Castellanos, 2008).

***Eficiencia social.*** Incluye costos y beneficios totales para la sociedad, también incluye costos de oportunidad y externalidades, gráficamente es el punto donde los beneficios sociales igualan los costos marginales.

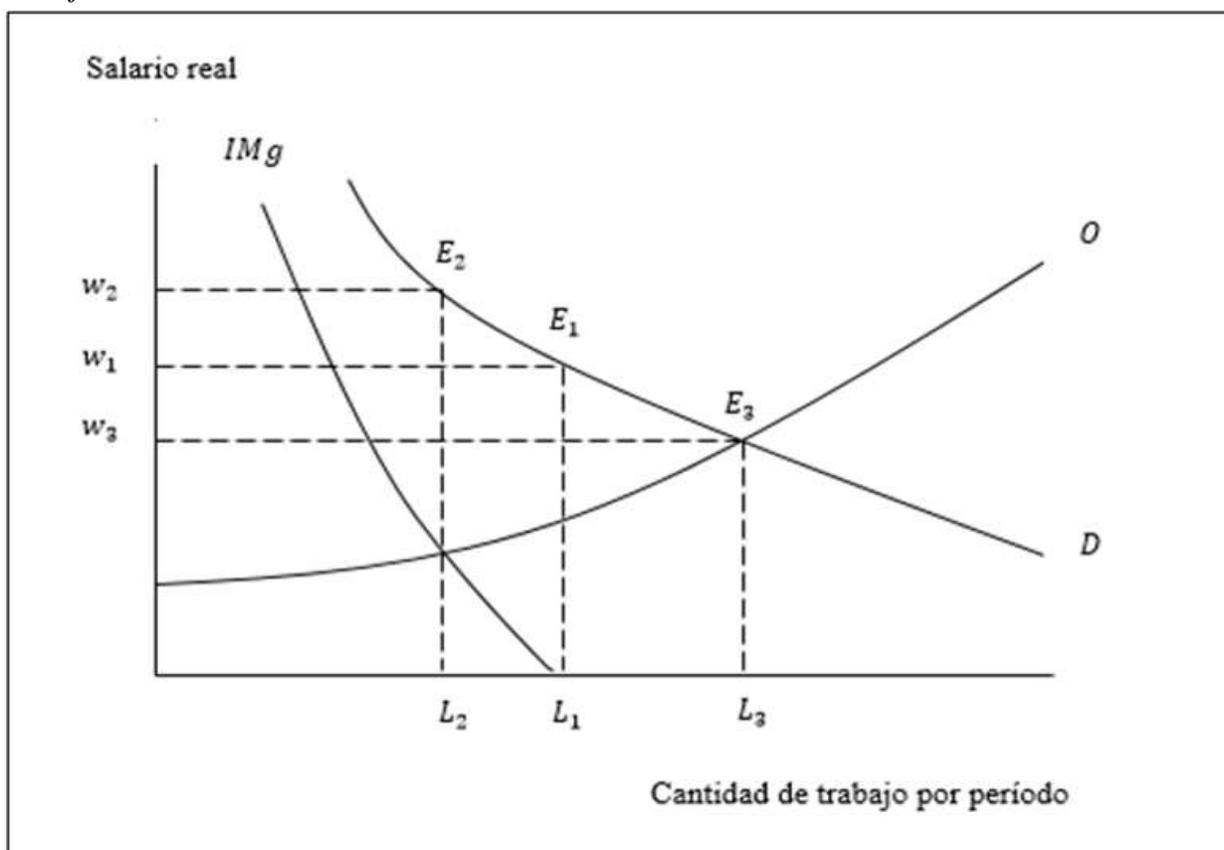
**Teoría del poder de negociación.** La teoría del poder de negociación surge en el siglo XX con el inicio de los sindicatos que constituyen una parte importante en la dinámica del mercado laboral. Se define como un proceso de negociación entre los directivos de las empresas y los empleados para establecer condiciones aceptables de empleo. Poseen la característica de actuar como proveedores monopólicos de trabajo puesto que pueden organizar acuerdos de negociación colectiva acerca de los salarios, las reglas de juego, las prestaciones para la atención médica, las horas de trabajo entre otros, asimismo, pueden organizar una huelga para retirar la oferta laboral e incluso que una empresa cierre con el fin de obtener un mejor trato, es decir, se dedican principalmente al mejoramiento de la posición económica de los trabajadores (Nicholson, 2008).

El sindicato se comporta como si fuera un monopolio por tanto se enfrenta a una curva de demanda de trabajo, es decir, como es la única fuente de oferta, puede elegir el punto en el que operará, esto se puede observar en el Gráfico 2 que muestra tres posibles elecciones:

- Si el sindicato opta por ofrecer la cantidad de trabajo que maximiza el salario, ofrecerá la cantidad en la cual el ingreso marginal de la demanda de trabajo sea igual a 0; el Gráfico 2 esta decisión representa el punto  $E_1$  cuya cantidad sería  $L_1$  y el salario percibido sería  $w_1$ , se puede observar asimismo que existe mayor oferta de trabajo y que el sindicato debe distribuir los puestos disponibles entre los trabajadores (Nicholson, 2008).

- En caso de que el objetivo del sindicato sea que se maximice el beneficio económico, optarán por el punto  $E_2$  del Gráfico 2 en este punto muchos trabajadores quedarían desempleados
- La tercera posibilidad del sindicato incrementar el nivel de empleo de sus miembros lo cual implicaría elegir el punto  $E_3$  del Gráfico 2 el cual es una situación de mercado de competencia perfecta.

**Figura 2:** Puntos que un sindicato monopolista podría elegir en la curva de demanda de trabajo



Fuente: Teoría Microeconómica: Principios básicos y ampliaciones (Nicholson, 2008)

## **2.2. Antecedentes**

### **2.2.1. A nivel internacional**

Según García (2008) en su investigación denominada “Discriminación salarial por género en México en el año 2006” hace uso del método de Oaxaca Blinder para descomponer salarios, mencionando también la Teoría de Capital Humano, dando como resultados que las mujeres reciben el 12.4% menos al salario de los varones pese a tener características similares en términos de capital humano. El análisis por regiones indica que en el Norte se sitúa en 7%, en el Centro da como resultado 11.2% y en el Sur muestra un nivel más alto que es de 18.3%, comprobando de esta manera la desigualdad salarial de género entre dichas regiones (García Bermúdez, 2008).

Ortiz (2017) en su investigación “Discriminación salarial: brecha salarial entre hombres y mujeres en el mercado laboral paraguayo” con el uso de la descomposición de Oaxaca Blinder muestran que hay una mayor BSG en la parte inexplicada que es la discriminación en los 7 años de estudio mientras que una menor porcentaje en la parte explicada: trabajo, edad, condición civil y horas por trabajo por lo que recomienda a las entidades públicas y privadas a incentivar y fortalecer proyectos que colaboren en ingreso igualitario al mercado laboral a la mujer (Ortiz Valverdi, 2017).

Según el análisis sobre “las brechas salariales en España” se tiene que en los últimos años ha avanzado de manera significativa en la igualdad de género en el trabajo, mostrando resultados de brecha salarial de un 12,2% para el año 2014 el cual es un 30% menos que el año 2002 y los factores responsables son: la desigual distribución de carga familiar, diferencias en la propensión de asumir riesgos y negociar mejores condiciones, asimismo las diferencias salariales se encuentran en factores subyacentes como la edad, nivel de antigüedad en el trabajo y en los sectores en lo que hay mayor proporción de varones, del mismo modo, la brecha salarial es más

elevada cuando los salarios son altos ya que el porcentaje de mujeres que acceden a ellos es menor (Confederación Española de Organizaciones Empresariales, c. 2019).

### **2.2.2. A nivel nacional**

Según Ávila (2018) en su investigación denominada “Discriminación y brecha salarial por género en el Perú 2016”, se intenta estimar la discriminación y brecha salarial en trabajadores dependientes e independientes en el Perú, haciendo uso de la información recopilada de la ENAHO metodológicamente aplicó la ecuación Mincer seguido de la descomposición salarial de Oxaca Blinder. De acuerdo a los resultados, las variables educación y experiencia han sido relevantes para determinar la existencia de diferencias salariales en 28 % en trabajadores dependientes por género, de este resultado, el 34.3% se debe por posible discriminación; y en el caso de los trabajadores independientes la brecha de género es de 53.1%, teniendo el 50% por posible discriminación de género, asimismo se ha comprobado que la relación entre el nivel educativo de los trabajadores y su ingreso es directa, por tanto para los trabajadores dependientes terminar sus estudios de post grado indicaría un aumento del 63.6% en sus ingresos salariales, por otro lado, para los trabajadores independientes una mayor educación significaría un aumento de 33.6% en el ingreso salarial, con ello se comprueba la teoría Mincer y la teoría de inversión en educación como la inversión en el capital humano (Ávila Cazorla, 2018).

Por otro lado Torres (2016) en su investigación “La gestión de la compensación en el estado peruano: Análisis de las compensaciones de los directivos de las áreas de apoyo de diez organismos públicos” hace una aproximación mediante el estudio de caso de los directivos de 10 organismos públicos y para poder responder a estas demandas se han seleccionado dos métodos: el primero, es una propuesta de clasificación de las compensaciones buscando dar a conocer con mayor detalle la estructura real de las compensaciones totales de los directivos de las áreas de apoyo de las

entidades seleccionadas. El segundo, es una versión calibrada de este modelo de evaluación consta de 4 puntos críticos que permiten determinar el estado de la Gestión de la Compensación de un conjunto de entidades analizadas el cual permitirá conocer el grado de desarrollo de la gestión de la compensación de las mismas, a través de la evaluación en una escala del 0 al 5 (Torres, 2016).

### **2.2.3. A nivel local**

Según Callo (2014) en su estudio titulado “La equidad laboral con enfoque diferencial de género para los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Canas-Cusco-2014”, mediante datos fuente primaria y con el uso programa estadístico SPSS 21.0 para procesar y analizar los datos, y obteniendo como resultado que en la Municipalidad Prov. de Canas tanto mujeres y varones no tienen las mismas condiciones laborales para generar los mismos ingresos, esta discriminación se debe a factores histórico-culturales que limitan más a las mujeres en la forma en que se fijan los sueldos, impidiendo que estas últimas puedan llegar a ocupar cargos con mejores retribuciones salariales, los cuales están sujetos a leyes y políticas que conducen a desigualdad salarial entre varones y mujeres pese a que no fueron diseñadas con ese objetivo (Callo Cusiata, 2014). En conclusión, los factores determinantes de la brecha salarial de género son: disposición de género, el nivel de instrucción, acceso al mercado laboral, entre otros<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> La equidad laboral con enfoque diferencial de Género para los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Canas – Cusco – 2014 (Callo Cusiata, 2014)

## 2.3. Marco conceptual

### 2.3.1. Salarios

Los salarios, también conocidos como sueldos o salarios, son sumas de dinero que se pagan a los trabajadores por su esfuerzo mental y físico;

Según Senior (1830):

*“Los salarios pueden ser altos o bajos en proporción al grado de remuneración recibida. Ese grado ha sido estimado por tres diversas medidas (según la cantidad de dinero recibida por el trabajador, cantidad y calidad de comodidades obtenidas por el trabajador y según la parte y/o proporción que el trabajador recibe del producto de su trabajo)”*.

Tipos de salarios:

**Salario por unidad de obra.** Está en función del trabajo realizado, independientemente del tiempo, es importante que se logre o culmine el objetivo para poder recibir el pago<sup>2</sup>.

**Salario por unidad de tiempo.** Está en función al tiempo dedicado a una determinada tarea, y culminado el periodo se percibe el salario<sup>3</sup>.

**Salario mixto.** Este es el salario que encuentra un término medio entre el salario por unidad obra y el salario por unidad de tiempo<sup>4</sup>.

**Salario nominal.** Es la cantidad de dinero percibido por un empleado, la cual figura en nómina, como resultado de su trabajo. (Fortun, 2020)

**Salario real.** Es la cantidad de bienes y servicios que un trabajador puede adquirir con su salario y por tanto representa el poder adquisitivo. (Fortun, 2020)

---

<sup>2</sup> Concepto Salario última edición (Equipo Editorial Etecé, 2022)

<sup>3</sup> idem

<sup>4</sup> idem

**Salario en metálico.** Es el pago en moneda de curso legal y de circulación del país o lugar donde se realiza el trabajo<sup>5</sup>.

**Salario en especie.** Es un tipo de salario que se paga con bs o recursos distintos al dinero<sup>6</sup>.

### 2.3.2. Entorno laboral

El entorno laboral tiene múltiples definiciones; se puede definir como elemento fundamental dentro de la Institución para lograr su buen funcionamiento y crecimiento, asimismo, como el medio en el que se concreta el trabajo. El ambiente de trabajo es un factor importante en las relaciones laborales, ya que un buen ambiente de trabajo promueve la productividad y el compromiso de los empleados, mientras que un mal ambiente de trabajo destruye el ambiente de trabajo y provoca conflictos, insatisfacción y bajo rendimiento.

El entorno laboral a su vez, puede definirse desde el punto de vista del empleado que comprende un buen nivel de comunicación, un respeto entre los trabajadores, un sentimiento de pertenencia con la institución, un ambiente amigable, una aceptación y buen ánimo todo ello sumado a una sensación de satisfacción (Alves, 2003). Por otro lado, desde la perspectiva de la empresa, se puede definir como la productividad y el buen desempeño de los trabajadores.

Las variables que componen el clima laboral son: (1) el diseño y estructura organizacional, es decir, el tamaño de la organización, el organigrama, los puestos de trabajo, la especialización de las funciones y tareas entre otros, (2) el medio ambiente, que es percibida por el trabajador, (3) los recursos humanos, como la comunicación, aplicación de los salarios, incentivos, (4) la

---

<sup>5</sup> Concepto de salario última edición (Equipo Editorial Etecé, 2022)

<sup>6</sup> Idem

psicología del trabajador, son las normas y las actitudes de los trabajadores, (5) microclimas, con respecto a la percepción de los trabajadores de una unidad y las diferentes áreas de la institución.

### **2.3.7. Entorno familiar**

La familia, según Paez (2017):

*“la familia se entiende como eje fundamental de los procesos de identidad social e individual y como referente que las personas suelen mantener durante su vida, y se constituye en uno de los eslabones del tejido social decisivos para el soporte económico, cultural y afectivo de la sociedad”*

La familia toma el rol principal en el desarrollo de sus integrantes las cuales están sujetas a un vínculo más allá de lo sanguíneo, cabe resaltar que la familia es la base de como se afrontan problemas personales, grupales a nivel socio económico.

### **2.3.8. Experiencia**

Conjunto de conocimientos adquiridos en un período determinado de vida (RAE, s.f).

**Experiencia laboral.** Acumulación de conocimientos que una persona o empresa adquiere en el desempeño de sus funciones, depende del número de años que la persona haya laborado en el cargo (Westreicher, 2020)

### **2.3.9. Municipalidad**

De acuerdo a la definición de la RAE (s.f) la municipalidad es un organismo u organización gubernamental cuya tarea es administrar una ciudad o población, se compone de un alcalde y varios regidores para gestionar los intereses de los habitantes.

### **2.3.10. Distrito**

Según la RAE (s.f) define al distrito en una división territorial de la municipalidad cuya dirección corresponde al alcalde en el cual se promueve, desarrolla y mejora la participación ciudadana.

## **2.4. Formulación de la Hipótesis**

### **2.4.1. *Hipótesis general***

El incremento de las diferencias salariales en los niveles remunerativos de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Sebastián y la Municipalidad Distrital de San Jerónimo está explicado por los factores socioeconómicos.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

- La experiencia y los años de educación incrementan las diferencias salariales en los niveles remunerativos de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Sebastián y la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.
- El entorno laboral y entorno familiar tiene una relación directa con las diferencias salariales en los niveles remunerativos de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Sebastián y la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

## **Capítulo III: Diseño metodológico**

### **3.1. Diseño metodológico**

#### **3.1.1. Metodología**

En este estudio se utilizará la metodología cuantitativa el cual nos permitirá establecer magnitudes; la misma que permitirá el desarrollo de la investigación. Así mismo, nos permitirá describir, observar e interpretar cómo se manifiestan las diferencias salariales entre los trabajadores de las municipalidades en estudio.

#### **3.1.2. Método de la investigación**

Se aplicará el método comparativo-deductivo-inductivo. El método comparativo permite analizar similitudes o diferencias entre dos o más fenómenos para obtener conclusiones y resultados de los fenómenos estudiados, el método deductivo nos permitirá obtener conclusiones generales para explicaciones particulares y el método inductivo para un análisis de hechos específicos para llegar a conclusiones de carácter general.

#### **3.1.3. Tipo y nivel de investigación**

El presente trabajo es de tipo descriptivo basado en datos estadísticos, observación directa para llegar a conocer las situaciones, establecer la estructura y el comportamiento de los salarios de los trabajadores y conocer los factores y actitudes predominantes en cuanto a las variables determinantes de las diferencias salariales.

También se usará el tipo de investigación explicativa para determinar el porqué, estableciendo relaciones de causa-efecto y correlacional porque mide el grado de vinculación entre la variable dependiente que es la brecha salarial de género y las variables independientes como los años de educación, la experiencia, el entorno laboral y el entorno familiar.

### 3.1.4. Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental transversal debido a que los datos pertenecen al año 2019.

### 3.1.5. Técnicas e instrumentos para la recopilación de datos

#### **Técnicas.**

- La encuesta a los trabajadores de planta de la Municipalidad Distrital de San Sebastián y San Jerónimo
- Documental revisión de libros, revistas, tesis, manuscritos.

#### **Instrumentos.**

- Cuestionario

### 3.1.6. Población y muestra

**Población.** Comprende a los trabajadores de planta; es decir, a los que trabajadores de las oficinas de las entidades en estudio. Según el CAP el número de trabajadores de planta de la municipalidad de San Sebastián es de 300<sup>7</sup> y en la municipalidad de San Jerónimo es de 307<sup>8</sup>.

**Tipo de muestra.** La muestra es de tipo probabilística y comprende el muestreo aleatorio simple ya que el total de las unidades de la población en estudio tienen una cierta probabilidad de ser incluidas en la muestra.

**Tamaño de la muestra.** Con la fórmula de población finita para variables cuantitativas al 95% de confianza (López Roldán & Fachelli, 2015). (Ver anexo 4)

---

<sup>7</sup> Cuadro de Asignación de personal (Municipalidad Distrital de San Sebastian, 2016, pág. 18).

<sup>8</sup> Cuadro de Asignación de Personal (Municipalidad Distrital de San Jeronimo, 2016, pág. 21)

### Tamaño de muestra para la Municipalidad Distrital de San Sebastián

$$n = \frac{Z^2 NS^2}{Z^2 S^2 + (N - 1)e^2}$$

$$n = \frac{(1.96)^2(300)(879.49)^2}{(1.96)^2(879.49)^2 + (300 - 1)(100)^2}$$

$$n = 150$$

Donde:

Z	: Estadístico Z con 95% de confianza	= 1.96
N	: Tamaño poblacional de la MDSS	= 300
S	: Desviación estándar de la muestra piloto	= 879.49
e	: Error de estimación (en soles)	= 100
n	: Tamaño de muestra	= 149.5=150

### Tamaño de muestra para la Municipalidad Distrital de San Jerónimo

$$n = \frac{Z^2 NS^2}{Z^2 S^2 + (N - 1)e^2}$$

$$n = \frac{(1.96)^2(307)(958.62)^2}{(1.96)^2(958.62)^2 + (307 - 1)(100)^2}$$

$$n = 150$$

Donde:

Z	: Estadístico Z con 95% de confianza	= 1.96
N	: Tamaño poblacional de la MDSS	= 307
S	: Desviación estándar de la muestra piloto	= 958.62
e	: Error de estimación (en soles)	= 110
n	: Tamaño de muestra	= 149.84=150

### **3.1.7. Variables de control**

**Género.** La definición de género no es estática en el tiempo debido a que género hace referencia a conceptos no solamente biológicos si no también, sociales, comportamientos, funciones y atributos que la sociedad considera apropiados tanto para los varones como a las mujeres OMS (s.f.). Debido a los diferentes roles sociales entre varones y mujeres en sus diferentes comportamientos y funciones pueden generar desigualdades de género, es decir, estos roles sociales benefician sistemáticamente más a uno de los dos géneros. Dado lo anterior, en esta investigación el término género se utilizó para clasificar a los trabajadores de las Municipalidades tomando sus características biológicas en Femenino y Masculino y/o Mujer y Varón.

**Edad.** Es el tiempo vivido de una persona, animales y/o vegetales el cual se puede expresar en años (RAE, s.f.). Para la presente investigación y con fines de obtener las respuestas más verídicas sin invadir la privacidad de los encuestados, esta variable se presentó en la encuesta en grupos de edad con intervalos de 5 años. Teniendo excepción en el primer grupo a los trabajadores que son < 20 años y el último grupo personas > 61 años.

**Estado civil.** Son las relaciones de uniones de familia y parentesco que determinan las responsabilidades y los efectos jurídicos que tienen cada individuo dentro de la sociedad. El Estado peruano reconoce cuatro tipos de estado civiles: soltero, casado, viudo y divorciado; los cuales figuran el DNI de cada peruano(a) con siglas “S” si es soltero, “C” si es casado, “V” si es viudo, y “D” si es divorciado (RAE, s.f.).

**Lugar de procedencia.** Origen o principio, donde se inicia o se nace, por lo cual se puede utilizar para determinar la nacionalidad de una persona. Para esta investigación se incluyó una

pregunta fraccionada en tres partes para determinar con mayor precisión la procedencia de los encuestados los cuales son: Departamento, Provincia y Distrito (RAE, s.f).

**Número de hijos.** Es la cantidad de hijos que tiene una persona, en este caso a los hijos de los trabajadores de las Municipalidades Distritales en estudio. Se considera esta variable en esta investigación como un factor familiar (entorno familiar) que afecta al desempeño laboral del trabajador y por ende al salario que percibe.

**Número de familiares dependientes.** Hace referencia a la cantidad de familiares (con o sin relación sanguínea) que dependen del trabajador encuestado, al igual que la variable de número de hijos, esta variable viene ser parte de un factor familiar (entorno familiar) que afecta el cómo se desempeña laboralmente el trabajador encuestado.

**Nivel de estudios.** Es el grado más elevado de estudios que ha podido alcanzar una persona sin tener en cuenta si se han concluido o se vieron interrumpidas sin antes terminarlos. Los niveles son primaria, secundaria, educación superior Técnica y Universitaria.

**Profesión.** Es la actividad constante que realiza un individuo y como medio de vida y que establece una entrada a determinado grupo laboral y recibir una retribución monetaria. Así mismo, para el ejercicio de una profesión es necesario haber ejercido un plan de estudios especializado y formal, los cuales son otorgados por Universidades e Institutos (Gonzales Dobles, 2010).

**Grado académico.** Viene sujeto al ámbito de la enseñanza superior universitaria, ya que se otorga al alumno que haya superado todas las exigencias de cada ciclo, semestre y etapa. Los grados académicos son reconocimientos formales que dan testimonio de lo competentes que son las personas que obtienen estos grados (RAE, s.f).

Los grados académicos otorgados por las Universidades son 4: Bachiller, Licenciado, Magíster y Doctorado. El grado académico básico es el Bachiller el cual se obtiene una vez concluido con los requerimientos exigidos por Carreras y Universidades que generalmente se logran después de 4 o 5 años de estudio. Cada grado académico está relacionado de manera que si no obtienes uno de ellos no puedes avanzar para obtener un grado más alto.

Dado esto y por razones de hacer un mejor análisis en esta investigación se está considerando a los egresados como un grado académico, sabiendo por experiencia y observación que en la mayoría de entidades estatales y privadas requieren a trabajadores que sean egresados, ya que esto constata que se encuentran registrados y concluyendo sus estudios superiores.

**Área de trabajo.** Se refiere a la oficina en el cual labora el trabajador en la Municipalidad y se distribuye de acuerdo al organigrama que maneja la Municipalidad.

**Cargo.** De acuerdo a los documentos de gestión que se maneja en la Municipalidad Distrital de San Sebastián (CAP, 2016) y en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo (CAP, 2016) el cargo de un trabajador es la unidad básica de una institución en el cual se asigna funciones y un nivel de responsabilidad al trabajador. Para su cobertura se debe cumplir requisitos, competencias y calificaciones.

**Condición laboral y/o tipo de contrato.** De acuerdo a la Ley Orgánica de Municipalidades N°27972 (2003) en su artículo 37 (Perú) indica que los empleados y funcionarios en las Municipalidades se rigen bajo el Régimen Laboral aplicable para la Administración Pública, motivo por el cual se cuenta con trabajadores que laboran bajo el Decreto Legislativo N° 276 en el cual prestan sus servicios de manera permanente de acuerdo a sus calificaciones y méritos entre otras características, también se encuentran los servidores públicos que laboran bajo el Decreto

Legislativo N° 1057 o CAS el cual es un tipo de modalidad de contratación laboral del Estado pues tiene carácter temporal entre otras características; en cuanto a los contratos por locación de servicios o RH, el trabajador es contratado por un período de corta duración y generalmente por proyectos específicos. En las Municipalidades en estudio, se consideraron a los trabajadores de planta, motivo por el cual se encuentran dentro de los tipos de contrato mencionados.

**Horario real de trabajo.** Corresponde al número de horas reales de trabajo de los trabajadores en cada Institución desde el ingreso hasta la salida de las Municipalidades y que está o no contemplado en su contrato.

**Ingresos.** Son las remuneraciones que percibe el trabajador de acuerdo al tipo de contrato, al área de trabajo, al cargo que ocupa entre otras características, medidos por rangos de ingresos mensuales debido a que los trabajadores tienen derecho a reservar información como ésta.

**Otra fuente de ingresos.** Son los ingresos, salarios o remuneraciones complementarios que percibe el trabajador fuera de la Municipalidad.

**Gasto mensual promedio familiar.** Es el gasto o desembolso mensual aproximado que realizan los trabajadores en sus familias y ellos mismos.

**Tiempo de prestación de servicios a la Municipalidad.** Es el tiempo en el que el trabajador labora en la Municipalidad medido en meses.

**Capacitaciones y/o taller.** Son las capacitaciones que recibe el trabajador en la Municipalidad medido en meses.

**Tabla 1:** Operacionalización de variables

Variable	Descripción	Tipo de variable	Unidad de medición para los resultados	Etiqueta
<b>Variable dependiente</b>				
Ingreso promedio mensual	Ingreso mensual por rangos que el trabajador recibe de la Municipalidad	Cuantitativa	Logaritmo natural del ingreso promedio mensual	Ln_ing
<b>Variabes Independientes</b>				
Género	Mujeres y Varones	Cualitativa	Dummy: (1) Varón (0) Mujer	gen
Edad	Años cumplidos.	Cuantitativa	Número de años cumplidos	edad
Años de educación	Años de educación alcanzados por el trabajador según nivel educativo Primaria, Secundaria, Superior Técnica, Universitaria y post grado	Cuantitativa	número de años de por nivel alcanzado	años_educ
Experiencia	Experiencia = Años de edad – Años de educación – 6	Cuantitativa	Número de años en el campo laboral	exp
Entorno familiar	Estado civil	Cualitativa	Dummy con variable base (1) Con pareja (0) Sin pareja	e_civil
	Hijos	Cuantitativa	número de hijos	num_hijo
Entorno laboral	Cargo que ocupa	Cualitativa	Variable cualitativa (1) Cargos de mando (0) Cargos subordinado	cargo
	Condición y/o tipo de contrato	Cualitativa	Dummy con variable base (1) nombrado	contrato
	Horario de trabajo	Cualitativa	Dummy con variable base (1) Horario completo	horario

## Capítulo IV: Resultados

### 4.1. Características de los trabajadores

Para poder realizar el respectivo estudio comparativo de los salarios en el Sector Público: caso de los trabajadores en la municipalidad de San Sebastián y San Jerónimo se realizó una encuesta con preguntas en base a variables socioeconómicas que afectan a los salarios. Los resultados obtenidos representan de manera general las características que definen a los trabajadores de planta u oficinas.

#### Género

**Tabla 2:** *Género del encuestado por Municipalidad*

Género	MDSS		MDSJ	
	N	%	N	%
Femenino	81	54%	68	45,3%
Masculino	69	46%	82	54,7%
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

De la Tabla 2 se puede observar que de los 150 encuestados en ambas municipalidades mantienen similares proporciones de trabajadores de ambos géneros indicando que hay igual acceso de trabajadores sin importar el género en distintas áreas de trabajo. Sin embargo hay una pequeña diferencia de proporciones ya que en la municipalidad de San Jerónimo hay más trabajadores del género femenino.

#### Edad

**Tabla 3:** *Edad del encuestado por Municipalidad*

Edad	MDSS		MDSJ	
	N	%	N	%
Menor a 20 años	0	0.0%	4	2.7%

21 - 25 años	18	12.0%	18	12.0%
26 - 30 años	38	25.3%	33	22.0%
31 - 35 años	34	22.7%	24	16.0%
36 - 40 años	29	19.3%	20	13.3%
41 - 45 años	14	9.3%	10	6.7%
46 - 50 años	7	4.7%	14	9.3%
51 - 55 años	8	5.3%	12	8.0%
56 - 60 años	2	1.3%	10	6.7%
Mayor a 60 años	0	0.0%	5	3.3%
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100.0%</b>	<b>150</b>	<b>100.0%</b>

De la Tabla 3 se puede ver que de los 150 en ambas Municipalidades hay una mayor cantidad de fuerza laboral joven adulto quienes tienen entre 21 a 40 años de edad edades óptimas en las cuales un trabajador se encuentra en su estado óptimo de rendimiento laboral; además se tiene que la municipalidad de San Sebastián alberga mayor porcentaje de trabajadores mayores de 46 años en comparación a la Municipalidad de San Jerónimo.

### Estado civil

**Tabla 4:** Estado civil del encuestado por Municipalidad

Estado Civil	MDSS		MDSJ	
	N	%	N	%
Casado(a)	36	24.0%	45	30.0%
Conviviente	28	18.7%	22	14.7%
Soltero(a)	82	54.7%	66	44.0%
Divorciado(a)	4	2.6%	15	10.0%
Viudo(a)	0	0.0%	2	1.3%
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100.0%</b>	<b>150</b>	<b>100.0%</b>

De la Tabla 4, de los 150 encuestados se concluye que hay más del 50% de trabajadores no tienen pareja entre solteros(as), divorciados(as) y viudos(as) y estos en su mayoría son trabajadores que no tienen responsabilidades familiares que les impidan acceder a trabajos más exigentes de tiempo y esfuerzo físico-mental para la obtención de mayores compensaciones monetarias y los trabajadores que se encuentran con pareja ya sea estén casados y representan menos del 50% en ambas municipalidades. Además, se puede observar que en la municipalidad de San Sebastián hay mayor porcentaje de trabajadores solteros y convivientes en comparación a la municipalidad de San Jerónimo y en el caso de los trabajadores casados, hay mayor porcentaje de ellos en la municipalidad de San Jerónimo.

### Número de hijos

**Tabla 5:** *Número de hijos del encuestado por Municipalidad*

Nº de hijos	MDSS		MDSJ	
	N	%	N	%
0	56	37.3%	65	43.3%
1	41	27.3%	27	18.0%
2	36	24.0%	33	22.0%
3	13	8.7%	17	11.3%
4 a más	4	2.7%	8	5.4%
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100.0%</b>	<b>150</b>	<b>100.0%</b>

De la Tabla 5, de los 150 encuestados en la municipalidad de San Sebastián el 37,3% y en la municipalidad de San Jerónimo el 43,3% son trabajadores que no tienen hijos, indicando que más del 50% de los trabajadores de ambas municipalidades tienen al menos un hijo, indicando que estos últimos trabajadores debido a que la responsabilidad que poseen los motiva mantenerse en

un entorno laboral constante y elevar sus salarios al máximo posible, esto no implica que los trabajadores que no tienen hijos no tengan motivo para tener acceso a mejores salarios.

### Nivel de estudios alcanzados

**Tabla 6:** Nivel de estudios alcanzados por el encuestado por Municipalidad

Nivel de estudios alcanzados	MDSS		MDSJ	
	N	%	N	%
Sec. Incompleta	1	0.7%	0	0.0%
Sec. Completa	2	1.3%	1	0.7%
Sup. Técnica Incompleta	2	1.3%	5	3.3%
Sup. Técnica Completa	19	12.7%	19	12.7%
Sup. Universitaria Incompleta	12	8.0%	30	20.0%
Sup. Universitaria Completa	100	66.7%	79	52.7%
Postgrado	14	9.3%	16	10.6%
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100.0%</b>	<b>150</b>	<b>100.0%</b>

De la Tabla 6, de los 150 encuestados se concluye que en ambas municipalidades más del 50% de trabajadores poseen una carrera universitaria completada teniendo a la municipalidad de San Sebastián con mayor porcentaje en comparación a la municipalidad de San Jerónimo, cuyo resultado es menor, en cuanto a los estudios de posgrado, se observa que son pocos los trabajadores que logran este nivel de estudios en ambas municipalidades.

### Profesión

**Tabla 7:** Profesión del encuestado por Municipalidad

Profesión	MDSS		MDSJ	
	N	%	N	%
Grupo A (Ingeniería y Ciencias Básicas)	36	24.0%	37	24.7%
Grupo B (Ciencias de la Salud)	8	5.3%	13	8.7%

Grupo C (Ciencias Empresariales)	69	46.0%	56	38.6%
Grupo D (Ciencias Sociales)	31	20.7%	35	22.0%
Carreras Técnicas	4	2.7%	8	5.3%
Ninguno	2	1.3%	1	0.7%
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100.0%</b>	<b>150</b>	<b>100.0%</b>

De la Tabla 7, de los 150 encuestados en la municipalidad de San Sebastián el 24,0% de trabajadores estudiaron carreras profesionales como ingeniería y ciencias básicas del grupo A, el 5,3% estudiaron carreras pertenecientes a ciencias de la salud del grupo B, el 46,0% estudiaron carreras relacionadas con las ciencias empresariales y económicas del grupo C, el 20,7% estudiaron carreras relacionadas a ciencias sociales del grupo D, el resto son carreras técnicas o no tienen ninguna carrera profesional, en el caso de la municipalidad de San Jerónimo, de los 150 encuestados el 24,7% de trabajadores estudiaron carreras profesionales como ingeniería y ciencias básicas del grupo A, el 8,7% estudiaron carreras pertenecientes a ciencias de la salud del grupo B, el 38,6% estudiaron carreras relacionadas con las ciencias empresariales y económicas del grupo C, el 22,0% estudiaron carreras relacionadas a ciencias sociales del grupo D, el resto son de carreras técnicas o no cuentan con alguna profesión.

De lo anterior se concluye que la mayor parte de los trabajadores tienen como profesión las carreras del grupo C (Administración, Economía, Contabilidad y Turismo) con 46,0% en la MDSS y 38,6% en la municipalidad de San Jerónimo, seguidamente son de carreras del grupo A (Ingeniería y ciencias básicas) con 24,0% en la municipalidad de San Sebastián y 24,7% en la municipalidad de San Jerónimo y del grupo D (derecho, antropología, historia) con 20,7% en la municipalidad de San Sebastián y 22,0% en la municipalidad de San Jerónimo, el resto de los trabajadores se encuentran en el grupo B, carreras técnicas y algunos trabajadores no tienen una profesión.

### Área de trabajo

**Tabla 8:** Área de trabajo del encuestado por Municipalidad

Área de trabajo	MDSS		MDSJ	
	N	%	N	%
G. de Desarrollo Humano y Social	10	6.7%	11	7.3%
G. de Desarrollo Urbano Rural	17	11.3%	11	7.3%
G. de Administración Tributaria y Rentas	14	9.3%	24	16.0%
G. de Servicios Públicos Municipales	3	2.0%	16	10.7%
Of. de Secretaría General	9	6.0%	5	3.3%
G. de Administración y Finanzas	26	17.3%	8	5.3%
G. de Planeamiento, Presupuesto y Racionalización	6	4.0%	7	4.7%
G. de Asuntos Legales	7	4.7%	9	6.0%
Dirección de Defensa Civil	3	2.0%	6	4.0%
G. de Catastro	5	3.3%	3	2.0%
G. de Infraestructura	7	4.7%	8	5.3%
G.de Medio Ambiente	7	4.7%	8	5.3%
G. de Proyectos	10	6.7%	6	4.0%
Of. de Tecnologías y Sistemas Informáticos	3	2.0%	5	3.3%
Of. Central de Notificaciones	3	2.0%	0	0.0%
Órgano de Control	2	1.3%	4	2.7%
G. de Desarrollo Económico	13	8.7%	4	2.7%
G. de Recursos Humanos	3	2.0%	10	6.7%
Of. de Procuraduría Municipal	2	1.3%	5	3.3%
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100.0%</b>	<b>150</b>	<b>100.0%</b>

De la Tabla 8 de los 150 trabajadores encuestados en la MDSS, el 17,3% se encuentran en el área de G. de Administración y Finanzas, el 11,3% se encuentran en la G. de Desarrollo Urbano Rural, el 9,3% se encuentran en la G. de Administración Tributaria y Rentas, el 8,7% se encuentran en la G. de Desarrollo Económico, el 6,7% se encuentran en la G. de Desarrollo Humano y Social y en la G. de Proyectos y en menores porcentajes otras áreas de la Municipalidad. En la MDSJ, el 16,0% se encuentra en el área de G. de Administración Tributaria y Rentas, el 10,7% se encuentran en la G. de Servicios Municipales, el 7,3% se encuentran en la G. de Desarrollo Humano y Social

y en la G. de Desarrollo Urbano Rural respectivamente, el 6,7% se encuentran en la G. de Rs Hs y en menores porcentajes en otras áreas de la Municipalidad.

## Cargo que ocupa dentro de la Municipalidad

**Tabla 9:** Cargo que ocupa el encuestado por Municipalidad

Cargo	MDSS		MDSJ	
	N	%	N	%
<b>Cargo de mando</b>	<b>50</b>	<b>33.3%</b>	<b>46</b>	<b>30.7%</b>
Gerente	15	10.0%	8	5.4%
Jefe o Encargado	13	8.7%	30	20.0%
Supervisor	0	0.0%	3	2.0%
Especialista de carrera	16	10.6%	2	1.3%
Asesor	6	4.0%	3	2.0%
<b>Cargo de subordinado</b>	<b>100</b>	<b>66.7%</b>	<b>104</b>	<b>69.3%</b>
Asistente	53	35.3%	44	29.3%
Técnico	13	8.7%	10	6.7%
Fiscalizador	4	2.7%	12	8.0%
Recaudador	0	0.0%	2	1.3%
Secretario(a)	9	6.0%	8	5.3%
Informático	0	0.0%	2	1.3%
Registrador	0	0.0%	1	0.7%
Procurador	0	0.0%	3	2.0%
Auxiliar	4	2.7%	1	0.7%
Inspector	5	3.2%	5	3.2%
Practicante	4	2.7%	7	4.8%
Promotor	1	0.7%	6	4.0%
Consultor	1	0.7%	0	0.0%
Formulador	4	2.7%	2	1.3%
Evaluador	2	1.3%	1	0.7%
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100.0%</b>	<b>150</b>	<b>100.0%</b>

De la Tabla 9 en cuanto al cargo que ocupa el encuestado, de los 150 encuestados en ambas municipalidades más del 50% de los trabajadores se encuentran en condición de subordinados es decir sujetos bajo el mando de algún jefe, gerente y/o supervisor

### Condición laboral y/o tipo de contrato

**Tabla 10:** Condición y/o tipo de contrato del encuestado con las Municipalidades

Condición y/o tipo de contrato	MDSS		MDSJ	
	N	%	N	%
Nombrado - 276	30	20.0%	30	20.0%
CAS - 1057	90	60.0%	80	53.3%
Locación de servicios RH	30	20.0%	40	26.7%
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100.0%</b>	<b>150</b>	<b>100.0%</b>

De la Tabla 10 en cuanto a la condición y/o tipo de contrato del encuestado con la Municipalidad, de los 150 encuestados en la municipalidad de San Sebastián, el 60% tienen CAS – 728 que en términos absolutos son 90 encuestados, en cuanto a los nombrados – 276 representan el 20% y los que trabajan con RH o locación de servicios representan el 20% de los encuestados en dicha Municipalidad. En la municipalidad de San Jerónimo, el 53,3% laboran con el contrato CAS – 1057, el 26,7% laboran con el contrato de RH y el 20,0% laboran bajo el contrato Nombrado - 276.

Dado lo anterior, se puede observar que la mayoría es decir el 80% de los trabajadores de ambas municipalidades laboran bajo el tipo de contrato con tiempo limitado como son lo que trabajan bajo la modalidad de 1057 – CAS y los que trabajan bajo la modalidad de RH o locación de servicios, indicando así que los trabajadores permanecen menos de un año en dichas instituciones dado la modalidad de sus contratos. En cuanto a los trabajadores nombrados permanentes en ambas Municipalidades hay representan el 20% de trabajadores los cuales permanecen laborando en las Municipalidades pese a los cambios de autoridades.

### Horario real de trabajo

**Tabla 11:** *Horario de trabajo del encuestado por Municipalidad*

<b>Horario de trabajo</b>	<b>MDSS</b>		<b>MDSJ</b>	
	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Horario parcial	33	22.0%	81	54.0%
Horario completo	70	46.7%	28	18.7%
Horario extraordinario	47	31.3%	41	27.3%
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100.0%</b>	<b>150</b>	<b>100.0%</b>

De la Tabla 11 con respecto al horario de trabajo del encuestado por Municipalidad. De los 150 encuestados en la municipalidad de San Sebastián, se destaca que el 46.7% de trabajadores laboran dentro de su horario completo el que dicta su contrato y el 22,0% de trabajadores laboran con un horario parcial, es decir menos horas comparado a la hora de contrato; y el 31.3% de trabajadores laboran tiempo extra a su horario de contrato. En la municipalidad de San Jerónimo destaca, el 54,0% de trabajadores laboran con horario parcial un horario menor al horario dictado en el reglamento interno de cada municipalidad, esto debido a distintas razones como trabajos de campo, entre otros, el 18.7% de trabajadores laboran dentro de su horario completo el que dicta su contrato y el 27.3% de trabajadores laboran horas extras al horario a su horario de contrato.

Como se puede observar en la municipalidad de San Sebastián la mayoría de los trabajadores encuestados laboran de 8 horas a más, en contraste a la municipalidad de San Jerónimo en el que se observa que hay más trabajadores que laboran menos de 8 horas dando así a conocer la existencia de trabajadores que no cumplen con el horario de trabajo establecido de contrato en las Municipalidades por distintas razones.

### **Ingresos**

**Tabla 12:** *Ingreso mensual promedio en soles del encuestado por Municipalidad*

Ingreso mensual (soles)	MDSS		MDSJ	
	N	%	N	%
De 930 a 1500	39	26.0%	38	25.3%
De 1501 a 2000	55	36.7%	47	31.3%
De 2001 a 2500	18	12.0%	28	18.7%
De 2501 a 3000	16	10.6%	19	12.7%
De 3001 a 3500	13	8.7%	7	4.7%
De 3501 a 4000	2	1.3%	11	7.3%
De 4001 a 4500	6	4.0%	0	0.0%
De 4501 a 5000	1	0.7%	0	0.0%
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100.0%</b>	<b>150</b>	<b>100.0%</b>

De la tabla 12 se ve que más del 50% de trabajadores en ambas Municipalidades perciben ingresos de 930 a 2500 soles coincidiendo con la gran cantidad de trabajadores que se encuentran en puestos básico de cada municipalidad y en un menor porcentaje se tiene a trabajadores que logran percibir ingresos altos esto debido a que pertenecen a cargos elevados dentro de las entidades, así mismo estos trabajadores cuentan con estudios más altos y especializados, así mismo se puede asumir que esos trabajadores con ingresos se deba a que ya tienen mas experiencia por lo cual tienen mas oportunidades de acceder a escalas remunerativas mas altas.

### Otra fuente de ingresos

**Tabla 13:** *Otra fuente de ingresos del encuestado por Municipalidad*

Otra fuente de Ingresos	MDSS		MDSJ	
	N	%	N	%
Sí	68	45.3%	69	46.0%
No	82	54.7%	81	54.0%

<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100.0%</b>	<b>150</b>	<b>100.0%</b>
--------------	------------	---------------	------------	---------------

De la Tabla 13 y Gráfico 17 con respecto a otra fuente de ingreso del encuestado de la Municipalidad. De los 150 encuestados en la municipalidad de San Sebastián, el 54,7% no percibe otros ingresos, en términos absolutos representa a 82 trabajadores y el 45,3% sí percibe otros ingresos que en términos absolutos corresponde a 68 trabajadores. Del mismo modo, en la municipalidad de San Jerónimo, el 54,0% no percibe otros ingresos, en términos absolutos representa a 81 trabajadores y el 46,0% sí percibe otros ingresos que en términos absolutos corresponde a 69 trabajadores.

#### **Tiempo de prestación de servicios**

**Tabla 14:** *Tiempo de servicios del encuestado por Municipalidad*

<b>Tiempo de Servicios (mes)</b>	<b>MDSS</b>		<b>MDSJ</b>	
	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
1 a 3	45	30.0%	23	15.3%
4 a 6	14	9.3%	44	29.3%
7 a 9	28	18.7%	29	19.3%
10 a 12	38	25.3%	27	18.0%
Mayor a 12	25	16.7%	27	18.0%
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100.0%</b>	<b>150</b>	<b>100.0%</b>

De la Tabla 14 con respecto al tiempo de prestación de servicios del encuestado. De los 150 encuestados en la municipalidad de San Sebastián, el 83.7% de trabajadores han tenido un tiempo de servicios en la municipalidad hasta los 12 meses y el 16.7% vienen laborando en la Municipalidad más de 12 meses. En cuanto a la municipalidad de San Jerónimo, de los 150

encuestados, el 82,0% vienen laborando menos de 12 meses y el 18% vienen laborando más de 12 meses.

Se puede observar que los trabajadores en ambas Municipalidades en su mayoría no laboran más de un año debido a razones como: tipo de contrato que mantienen las Municipalidades y/o a los cambios de gobierno de cada Municipalidad.

### Capacitaciones y/o talleres

**Tabla 15:** *Capacitaciones y/o talleres recibidos por el encuestado por Municipalidad*

Capacitaciones y/o talleres recibidos	MDSS		MDSJ	
	N	%	N	%
Sí	67	44.7%	95	63.3%
No	83	55.3%	55	36.7%
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100.0%</b>	<b>150</b>	<b>100.0%</b>

De la Tabla 15 de las capacitaciones y/o talleres recibidos por el encuestado se concluye que en municipalidad de San Jerónimo la mayoría de los trabajadores recibieron capacitación en comparación a la municipalidad de San Sebastián; además de los trabajadores que recibieron capacitación se capacitaron entre uno y cuatro veces durante su periodo laboral.

## 4.2. Análisis comparativo de diferencias salariales de los trabajadores

### 4.2.1. Ingreso mensual promedio de los trabajadores de las Municipalidades

Los trabajadores de las Municipalidades son personas que prestan sus servicios a estas Instituciones con el fin de obtener una retribución monetaria y con la información obtenida mediante encuestas realizadas en estas Instituciones se encontraron diferencias mínimas entre Municipalidades en lo que respecta a salarios promedios ponderados generales.

La Tabla 27 muestra los resultados generales de los ingresos de los trabajadores de cada Municipalidad:

**Tabla 16:** Comparación de salarios mensuales promedios de los trabajadores

Salario				MDSS		MDSJ	
Mínimo	Máximo	Promedio	N	Salario Promedio Ponderado	N	Salario Promedio Ponderado	
930	1500	1215.0	39	47385	38	46170	
1501	2000	1750.5	55	96277.5	47	82273.5	
2001	2500	2250.5	18	40509	28	63014	
2501	3000	2750.5	16	44008	19	52259.5	
3001	3500	3250.5	13	42256.5	7	22753.5	
3501	4000	3750.5	2	7501	11	41255.5	
4001	4500	4250.5	6	25503	–	–	
4501	5000	4750.5	1	4750.5	–	–	
<b>Total</b>		<b>2996.1</b>	<b>150</b>	<b>308190.5</b>	<b>150</b>	<b>307726</b>	

Fórmula de salario promedio ponderado:

$$S.P.P = \frac{\text{Salario ponderado}}{N}$$

$$S.P.P_{MDSS} = \frac{308190.5}{150} = 2054.6$$

$$S. P. P_{MDSJ} = \frac{307726.1}{150} = 2051.5$$

**Tabla 17:** Salario promedio de un trabajador por Municipalidad

Municipalidad	Salario promedio
M.D. San Sebastián	2054.6
M.D. San Jerónimo	2051.5

De la Tabla 17 se puede apreciar que el rango salarial de la municipalidad de San Sebastián es mayor al rango salarial de la municipalidad de San Jerónimo en aproximadamente 1000 soles, pese a esto, los salarios promedios ponderados son de 2051.5 soles en la municipalidad de San Jerónimo y 2054.6 soles en la municipalidad de San Sebastián, teniendo así una diferencia total de 3.1 soles representando el 0,15% a favor de la municipalidad de San Jerónimo.

#### 4.2.2. Ingreso mensual promedio de los trabajadores de las Municipalidades por género

Dada la información obtenida se encontró diferencias en el ingreso por género en ambas Municipalidades lo que corrobora la existencia de brechas salariales de género, que generalmente afecta negativamente a la mujer.

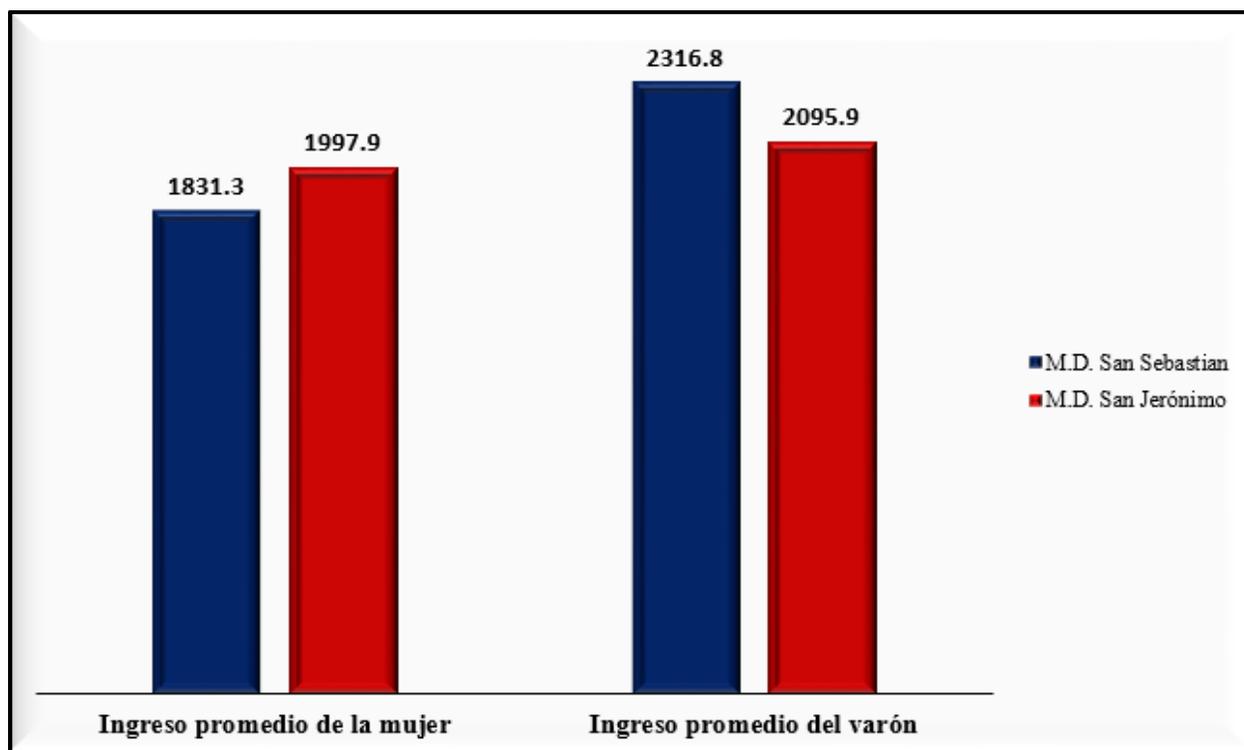
**Tabla 18:** Comparación de salarios por género

	MDSS	MDSJ
Ingreso promedio mujer	1831.3	1997.9
Ingreso promedio varón	2316.8	2095.9
Diferencia	485.5	98.0
<b>Brecha</b>	<b>21.0%</b>	<b>4.7%</b>

### Fórmula de la brecha salarial

$$BS = \frac{\text{Ingreso promedio del varón} - \text{Ingreso promedio de la mujer}}{\text{Ingreso promedio del varón}}$$

**Figura 3:** Comparación de salario por género



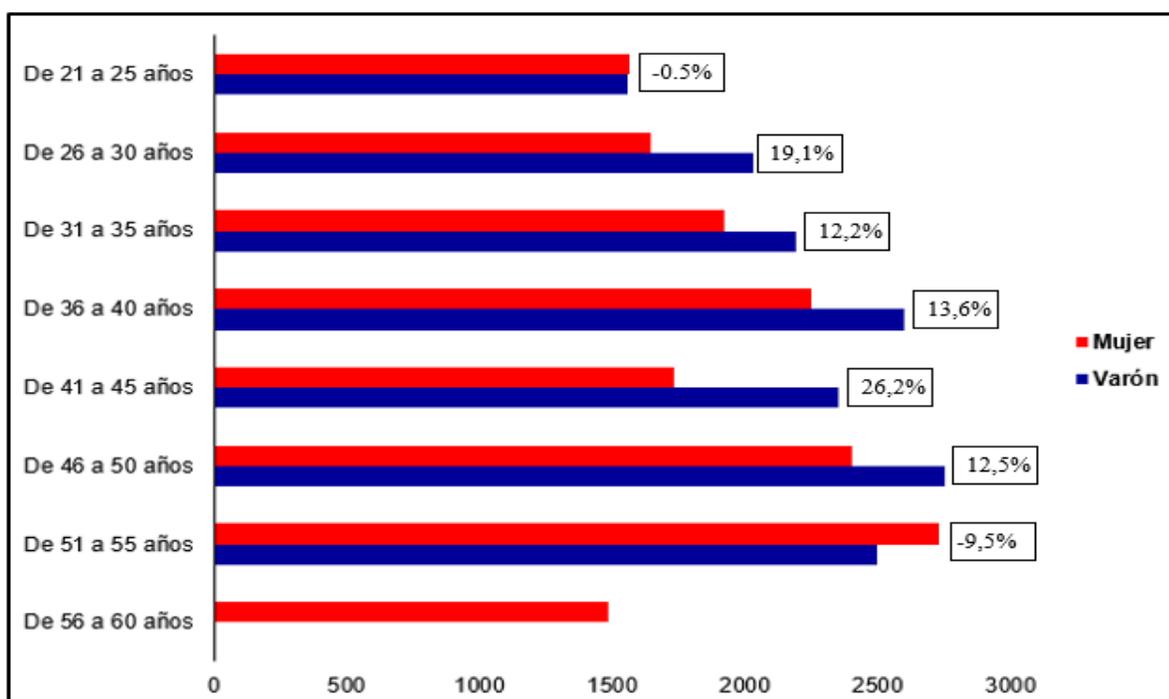
De la Tabla 29 y el Gráfico 21 los salarios promedios ponderados por género muestran que en la municipalidad de San Sebastián las mujeres ganan en promedio 1831,3 soles y los varones ganan en promedio 2316,8 soles mostrando así una diferencia salarial de 485.5 soles a favor del varón, esto implica la existencia de una diferencia de salarios del 21,0 % en esta Municipalidad. En cuanto a la municipalidad de San Jerónimo las mujeres ganan en promedio 1997,9 soles y los varones ganan en promedio 2095,9 soles, mostrando una diferencia salarial de 98,0 soles

demostrándose la existencia una diferencia del 4.7% en esta Municipalidad. Dado lo anterior se puede apreciar que en la municipalidad de san Sebastián existe mayor diferencia de salarios por género en comparación a la municipalidad de San Jerónimo.

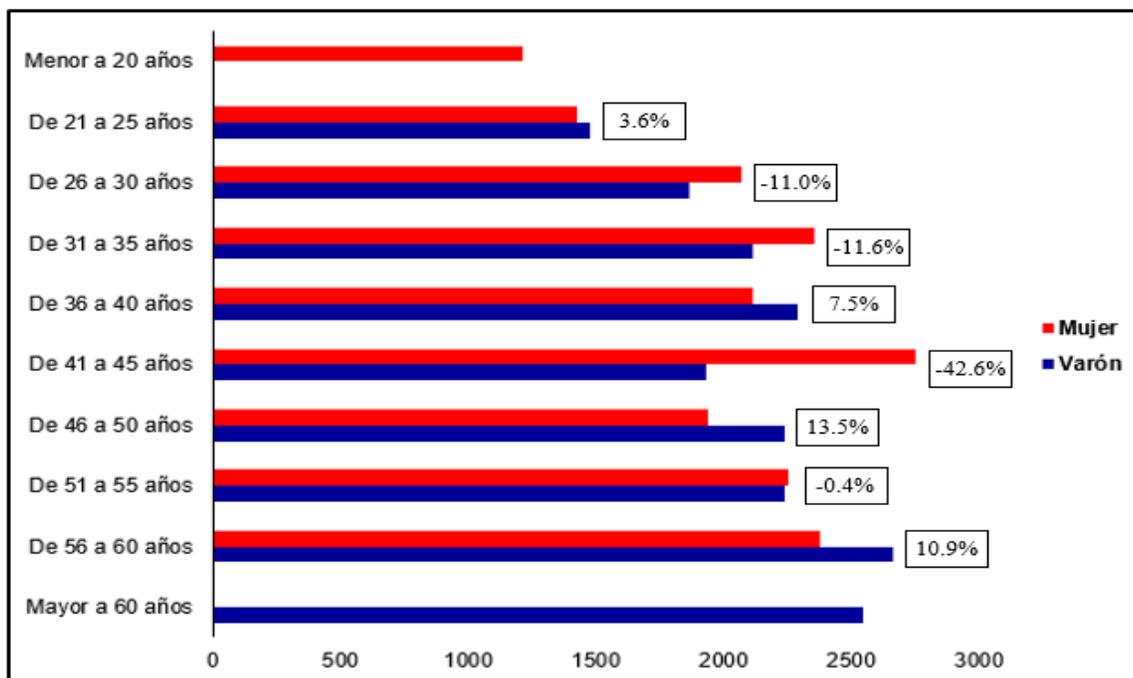
#### 4.2.3. Ingreso promedio ponderado mensual por edad

Con la información recopilada mediante una encuesta realizada a los trabajadores de las Municipalidades en estudio se puede apreciar que existen diferencias en el ingreso promedio ponderado por edad de los trabajadores.

**Figura 4:** *Diferencias salariales por edad municipio san Sebastián*



**Figura 5:** *Diferencias salariales por edad municipio san Jerónimo*



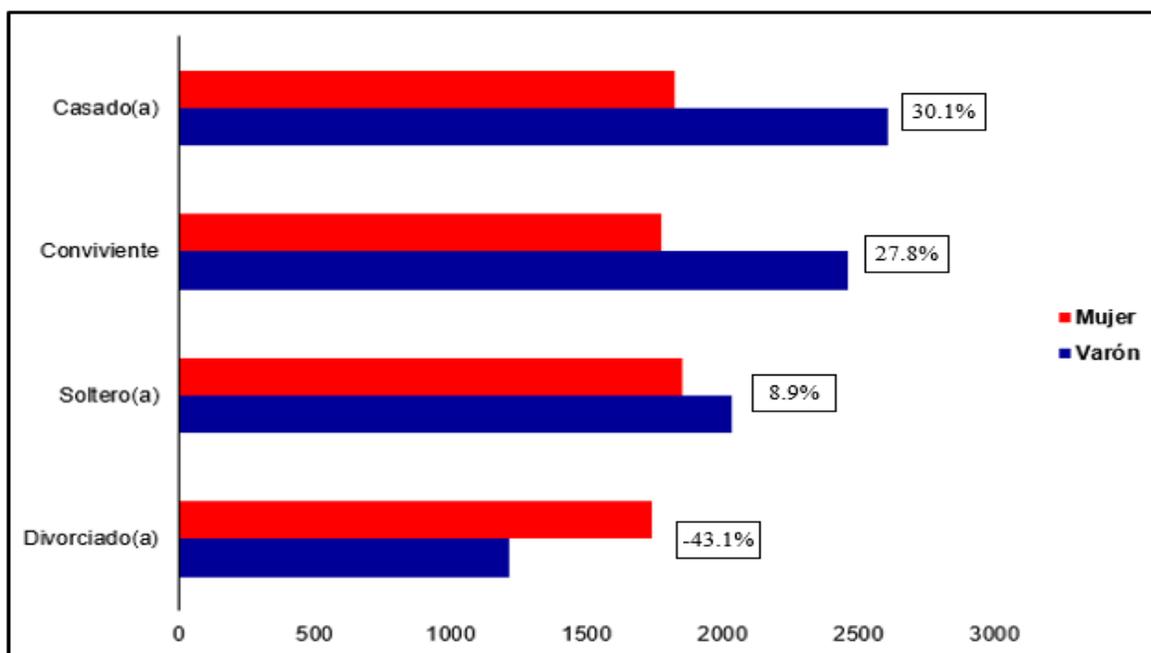
De la figura 4 y 5 se puede apreciar que en el municipio de san Sebastián existen mayores diferencias salariales entre varones y mujeres de distintas edades en especial de 41 a 45 años donde el ingreso promedio ponderado de la mujer es de 1 736 soles mensuales y del varón es de 2 354 soles teniendo así una diferencia de 617 soles representando una brecha salarial del 26.2% a favor del varón en ese rango de edad. En cuanto al municipio de san Jerónimo se puede apreciar que la mayor brecha salarial se encuentra entre los 46 a 50 años, teniendo que el salario promedio de la mujer es de 1 940 soles y del varón es de 2 242 soles teniendo así una diferencia de 302 soles mensuales representando una brecha salarial del 13.5% a favor del varón. Así mismo, de 36 a 40 años de edad se puede comprobar que en el municipio de san Sebastián presenta mayor diferencia salarial, donde el salario promedio ponderado de la mujer es de 2 248 soles y del varón es de 2 601

soles teniendo una diferencia de 354 soles representando una brecha salarial del 13.6%, en comparación al municipio de san jerónimo en mismo rango de edad, en el que las mujeres tienen el salario promedio ponderado de 2 117 soles y del varón es de 2 289 soles teniendo una diferencia de 173 soles representando una brecha salarial del 7.5%.

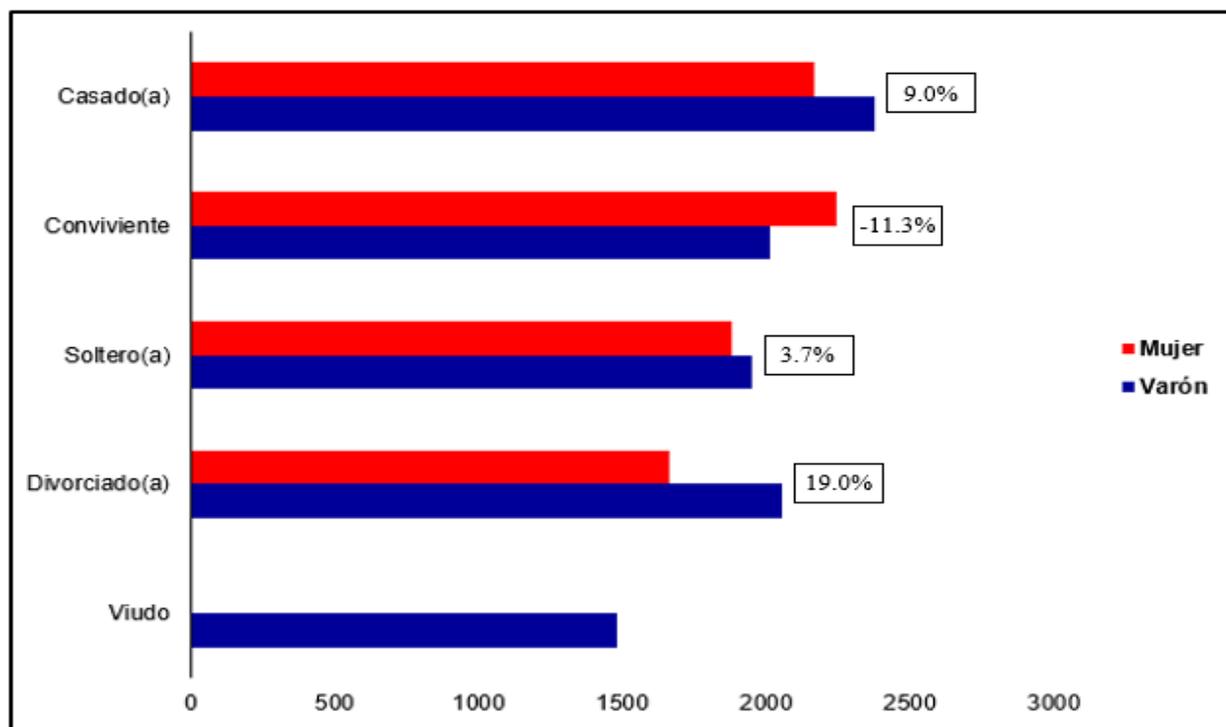
Además, en el municipio de san Sebastián se puede apreciar la existencia de brechas salariales positivas, es decir, que el varón percibe mayores ingresos que la mujer en los distintos rangos de edad en comparación al municipio de san jerónimo en el que se puede apreciar que las brechas salariales son negativas en algunos rangos de edad indicando así que hay trabajadoras mujeres que perciben ingresos mayores que los ingresos de los varones.

#### 4.2.4. Ingreso promedio ponderado mensual por Estado civil

**Figura 6:** *Diferencias salariales por estado civil municipio san Sebastián*



**Figura 7:** Diferencias salariales por estado civil municipio san Jerónimo



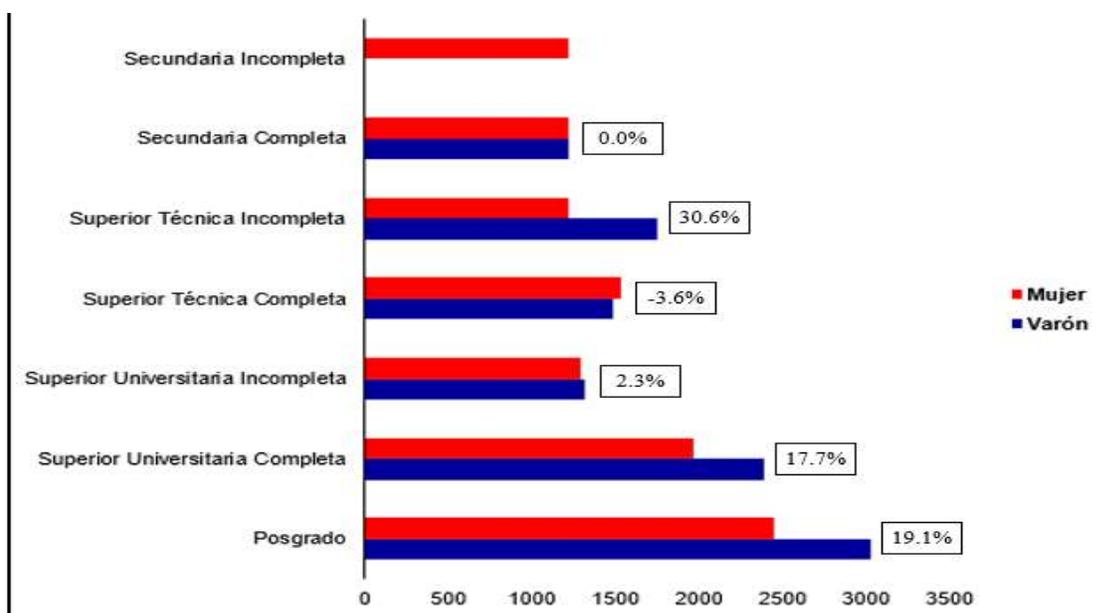
De las figuras 6 y 7 se puede observar que en el municipio de san Sebastián hay mayores brechas salariales cuando el estado civil del trabajador es de casado y conviviente, teniendo una mayor brecha en el estado civil de casado con las mujeres ganando 1822 soles mensuales en promedio y los varones 2608 soles mensuales en promedio teniendo así una diferencia de 786 soles representando una brecha del 30.1% a favor del varón caso contrario ocurre en el estado civil de divorciados (as) en el cual se puede apreciar una brecha salarial negativa de 43.1% a favor de la mujer.

En cuanto al municipio de san Jerónimo se puede observar menores brechas salariales teniendo así la mayor brecha salarial en los trabajadores con el estado civil divorciados de los cuales se puede ver que la mujer gana 1664 soles mensuales en promedio y el varón gana 2054

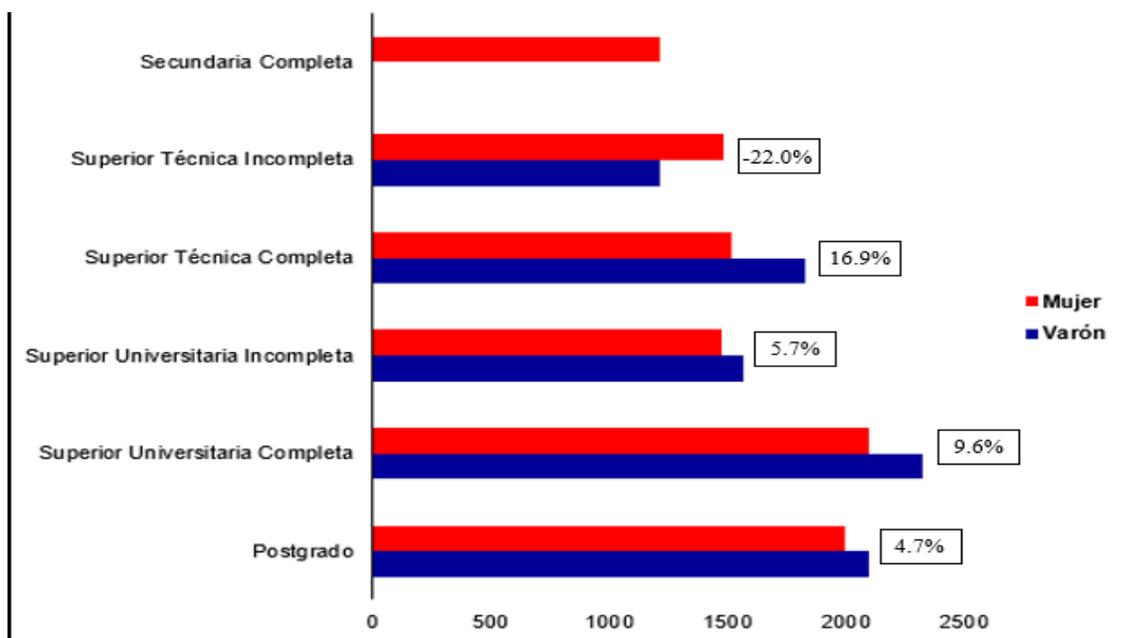
soles mensuales en promedio teniendo así una diferencia de 390 soles representando así una brecha salarial del 19% a favor del varón; sin embargo, también en esta Municipalidad existen los casos en el que la mujer gana más que el varón tal como los que tienen estado civil de convivientes en el que la mujer gana 2244 soles mensuales en promedio y el varón gana 2017 soles mensuales en promedio teniendo así una diferencia de 227 soles a favor de la mujer y representando una brecha salarial negativa del 11.3%.

#### 4.2.5. Ingreso promedio ponderado mensual por nivel de estudios alcanzados

**Figura 8:** *Diferencias salariales por nivel de estudios municipio san Sebastián*



**Figura 9:** *Diferencias salariales por nivel de estudios municipio san Jerónimo*

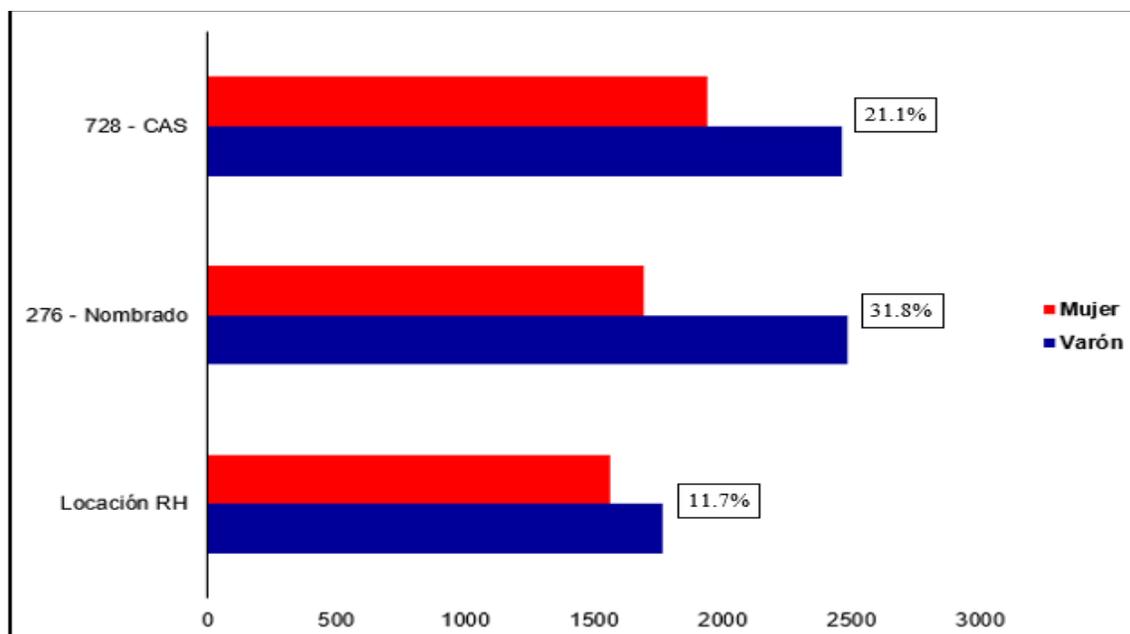


De las figuras 8 y 9 se puede apreciar que en el municipio de san Sebastián existe una mayor brecha salarial en el nivel de estudios alcanzados de Superior Técnica Incompleta en el cual se tiene que la mujer gana 1 215 soles mensuales en promedio y el varón gana 1 751 soles mensuales en promedio teniendo así una diferencia de 536 soles representando una brecha salarial del 30.6% a favor del varón, además se puede apreciar una brecha salarial significativa en el nivel de estudios alcanzados de Superior Universitaria Completa en el cual la mujer ganan 1968 soles mensuales en promedio y el varón gana 2 390 soles mensuales en promedio teniendo así una diferencia de 422 soles y representando una brecha salarial del 17.7% a favor del varón; en cuanto a la MDSJ, la mayor brecha salarial se encuentra en el nivel de estudios alcanzados de Superior Técnica Completa con las mujeres ganando 1 521 soles mensuales en promedio y el varón 1 831 soles mensuales en promedio teniendo así una diferencia de 310 soles y representando una brecha salarial de 16.9% a favor del varón , de igual manera se tiene una brecha salarial significativa en el nivel de estudios alcanzados de Superior Universitaria Completa en el cual la mujer gana 2 099 soles mensuales en promedio y el varón 2323 soles mensuales en promedio, teniendo así una diferencia de 223 soles que representa una brecha salarial del 9,6% a favor del varón.

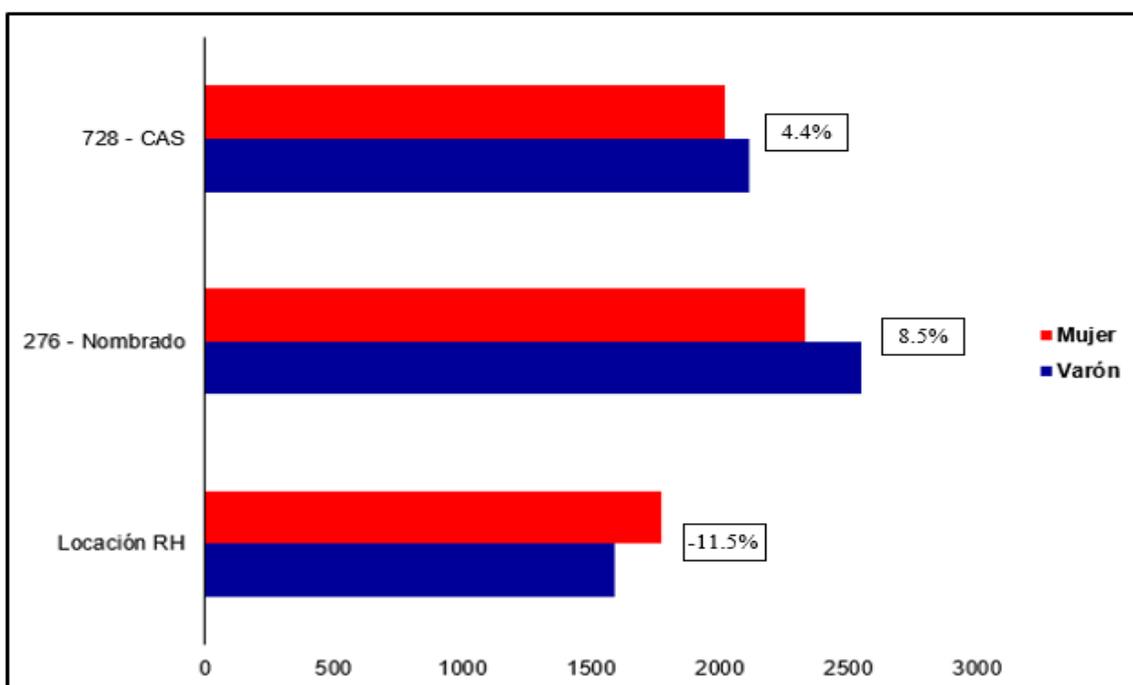
De lo anterior se puede apreciar que en la el municipio de san Sebastián hay menor brecha salarial en los trabajadores con Superior Universitaria Incompleta a diferencia de la otra entidad en el cual la brecha salarial es mayor; sin embargo, en los trabajadores con un nivel de estudios de Superior Universitaria Completa hay mayor brecha salarial en el municipio de san Sebastián. Así mismo se aprecia que la diferencia salarial los trabajadores con Post grado de San Sebastián es mayor con un 19.1% en comparación a la de San Jerónimo en el cual la diferencia es del 4.7%

#### 4.2.6. Ingreso promedio ponderado mensual por condición laboral y/o tipo de contrato

**Figura 10:** *Diferencias salariales por condición laboral y/o tipo de contrato municipio san Sebastián*



**Figura 11:** *Diferencias salariales por condición laboral y/o tipo de contrato municipio san Jerónimo*



De las figuras 10 y 11 se observa que en el municipio de san Sebastián la mayor brecha salarial se encuentra entre los trabajadores que tienen como tipo de contrato el 276 – Nombrado en el cual las mujeres ganan 1580 soles mensuales en promedio y los varones ganan 2486 soles mensuales en promedio teniendo una diferencia de 905 soles representando una brecha salarial de 36% , en cuanto a los trabajadores con tipo de contrato 728 – CAS las mujeres ganan 1941 soles mensuales en promedio y los varones ganan 2462 soles mensuales en promedio teniendo así una diferencia salarial de 521 soles representando una brecha salarial de 21% a favor del varón y los trabajadores con tipo de contrato Locación de Servicios o RH también mantienen una brecha salarial del 21% a favor del varón teniendo que las mujeres ganan 1310 soles mensuales en promedio y los varones 1667 soles mensuales en promedio teniendo una diferencia de 357 soles.

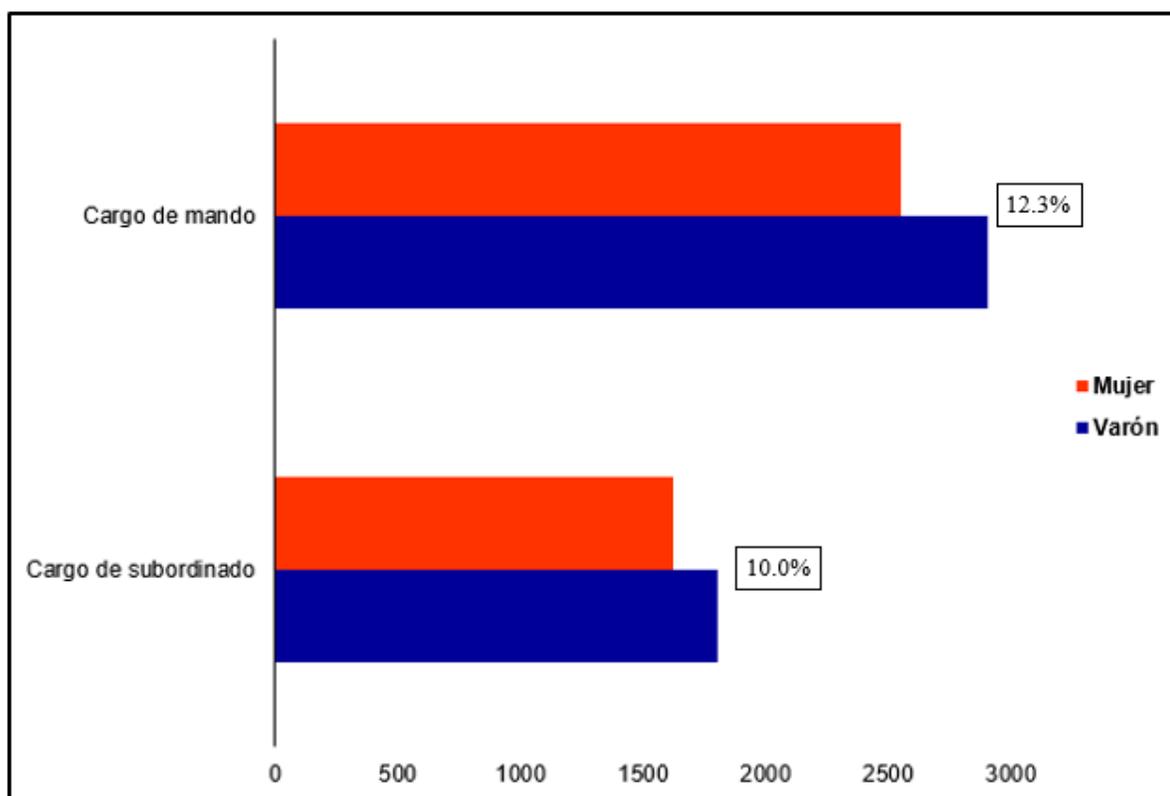
Con respecto al municipio de san Jerónimo, la mayor brecha salarial al igual que en la MDSS se encuentra entre los trabajadores con tipo de contrato 276 – Nombrado en el cual las mujeres ganan 2334 soles mensuales en promedio y los varones ganan 2550 soles mensuales en promedio teniendo así una diferencia de 116 soles representando así una brecha salarial del 8% a favor del varón, en cuanto a la menor brecha salarial en esta Municipalidad se encuentra entre los trabajadores con tipo de contrato 728 – CAS en el cual las mujeres ganan 2023 soles mensuales en promedio y los varones ganan 2115 soles mensuales en promedio teniendo así una diferencia de 92 soles representando una brecha salarial del 4% a favor del varón. En cuanto a los trabajadores con tipo de contrato Locación de Servicios o RH la brecha salarial es negativa en 6% indicando que las mujeres perciben más ingresos que los varones.

De lo anterior se puede apreciar que los salarios promedios de mujeres y varones en San Sebastián son menores a los salarios promedios de mujeres y varones de la otra entidad den estudio, así mismo, se puede observar que las brechas salariales en san Sebastián son mayores que en la de

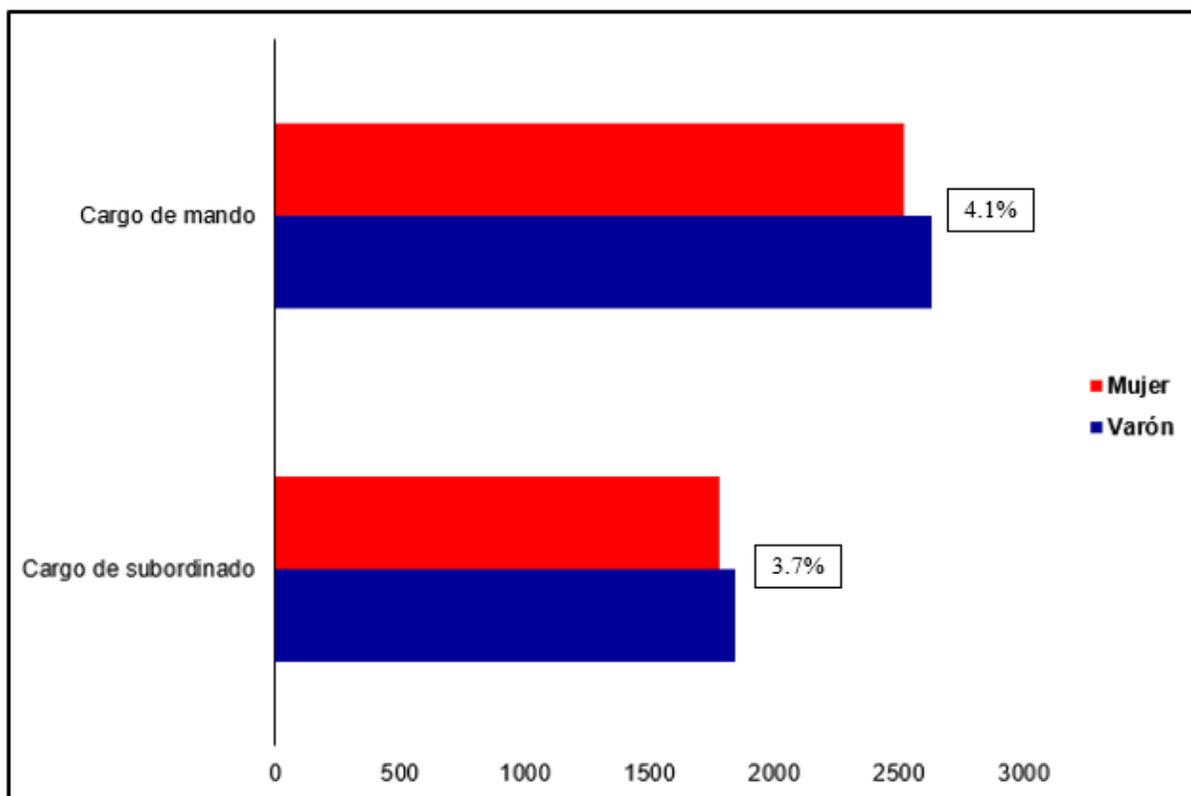
San Jerónimo. Dando a conocer así que la variable de tipo de contrato hace que entre ambas Municipalidades se note la diferencia de brechas salariales de género.

#### 4.2.7. Ingreso promedio ponderado mensual por cargo

**Figura 12:** *Diferencias salariales por cargo municipio San Sebastián*



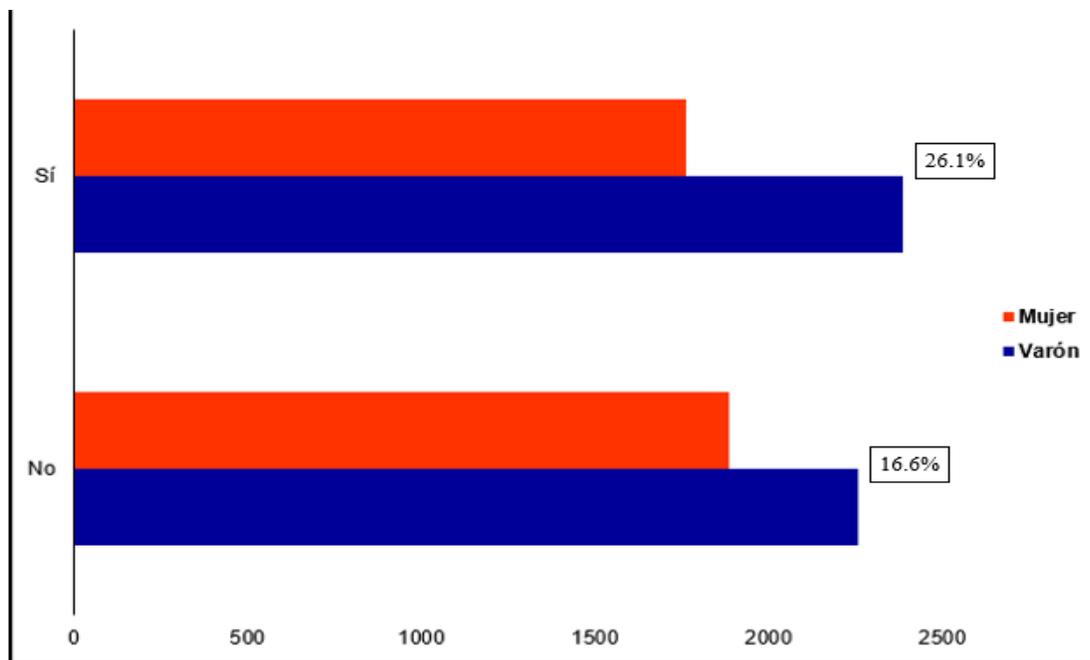
**Figura 13:** Diferencias salariales por cargo municipio san Jerónimo



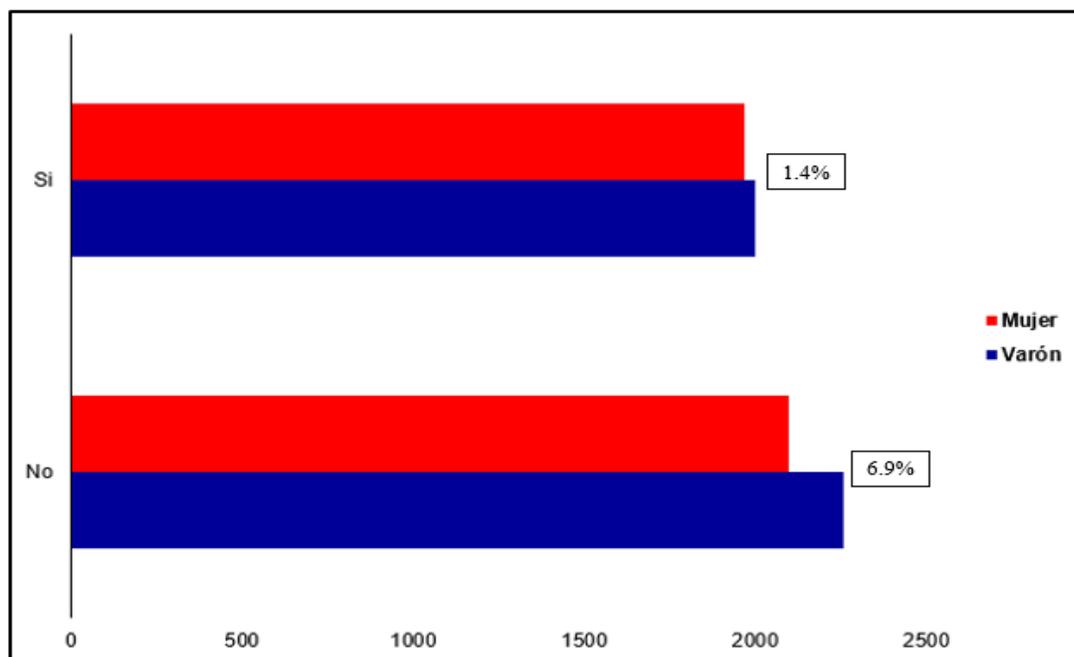
De las figuras 12 y 13 se observa que en el municipio de san Sebastián la mayor brecha salarial se encuentra entre los trabajadores que se encuentran en cargos de mando en el cual las mujeres ganan en promedio 2548 soles y los varones 2907 soles el cual es una BSG del 12.3%. Respecto a la MDSJ las mujeres perciben ingresos en promedio de 1626 soles mensuales y los varones 1807 soles resultando en una BSG del 4.1%, además se puede apreciar que los ingresos promedios de los trabajadores de la MDSS son más altos en comparación a la MDSJ.

#### 4.2.8. Ingreso promedio ponderado mensual por capacitaciones y/o talleres recibidos

**Figura 14:** Diferencias salariales por capacitaciones y/o talleres municipio san Sebastián



**Figura 15:** Diferencias salariales por capacitaciones y/o talleres recibidos municipio san Jerónimo



De las figuras 14 y 15 se observa que en la MDSS hay mayor brecha salarial entre los trabajadores que sí recibieron algún tipo de capacitación o taller en el cual las mujeres ganan 1660 soles mensuales en promedio y el varón gana 2364 soles mensuales en promedio teniendo así una diferencia de 703 soles representando así una brecha salarial del 30% a favor del varón; en cuanto a los trabajadores que no recibieron capacitaciones y/o taller alguno, las mujeres ganan 1851 soles mensuales en promedio y los varones ganan 2239 soles mensuales en promedio teniendo así una diferencia de 388 soles representando una brecha salarial del 17% a favor del varón.

En cuanto a la municipalidad de san Jerónimo existe mayor brecha salarial entre los trabajadores que no recibieron capacitación y/o taller alguno, teniendo así que las mujeres ganan 1989 soles mensuales en promedio y los varones ganan 2219 soles mensuales en promedio teniendo así una diferencia salarial de 230 soles que representa una brecha salarial del 10% y los trabajadores que sí recibieron capacitaciones y/o talleres poseen una menor brecha salarial teniendo así que las mujeres ganan 1921 soles mensuales en promedio y los varones ganan 1982 soles mensuales en promedio teniendo así una diferencia salarial de 62 soles representando una brecha salarial del 3%.

De lo anterior se puede observar que el efecto de recibir capacitaciones y/o talleres en el lugar de trabajo no causa el mismo efecto en las Municipalidades dado el supuesto de que a mayor capacitación y/o talleres recibidos las brechas salariales deberían ser menores caso que en la MDSS ocurre lo contrario.

### 4.3. Análisis comparativo de regresión múltiple de diferencias salariales con la ecuación de Mincer

#### Relación de variables de predicción Municipalidad Distrital de San Sebastián.

**Tabla 19:** *Correlación de variables cualitativas municipio san Sebastián con respecto al ln de los ingresos*

Variables independientes cualitativas	Prueba Rho de Spearman	
	Rho	p-value
gen	0.3012	0.0002
cargo	0.6157	0.0000
horario	0.0959	0.2430
contrato	-0.0789	0.3373
e_civil	0.2094	0.0101
otros_ingr	0.1633	0.0458

La relación de las variables cualitativas con el  $\ln$  de los ingresos de los trabajadores tienen relaciones positivas y negativas en distintos grados, de los cuales podemos destacar que las variable cargo de los trabajadores mantienen una correlación alta y directa con el logaritmo natural del ingreso, en cuanto a las variables género, estado civil, otros ingresos mantienen una relación baja y directa con el  $\ln$  del ingreso, en cuanto a las variables horario de trabajo y contrato no hay una relación significativa con el  $\ln$  de los ingresos debido a que el valor de p es mayor a 0.05.

**Tabla 20:** *Correlación de variables cuantitativas municipio san Sebastián respecto al ln de los ingresos*

Variables independientes cuantitativas	Test de Pearson	
	cor	p-value
años_educ	0.5661	0.0000
exp	0.1874	0.0217
exp2	0.0840	0.3069
edad	0.2910	0.0003

num_hijo	0.1723	0.0349
----------	--------	--------

La relación de las variables cuantitativas con el  $\ln$  de los ingresos de los trabajadores tienen relaciones positivas y negativas en distintos grados, de los cuales primero podemos observar que el valor de  $p$  del nivel de significancia de la experiencia al cuadrado es mayor a 0.05 indicando que no hay una relación significativa entre experiencia al cuadrado y el  $\ln$  de los ingresos, en cuanto a las demás variables cuantitativas si hay relación significativa debido a que el valor de  $p$  es menor a 0.05, así mismo podemos ver que los valores del test de Pearson en la variable años de educación muestra una relación positiva considerable con el  $\ln$  del ingreso, la variable edad, experiencia y número de hijos muestran una relación positiva débil respecto al  $\ln$  del ingreso.

#### **Relación de variables de predicción Municipalidad Distrital de San Jeronimo.**

*Tabla 21: Correlación de variables cualitativas municipio san Jerónimo respecto al  $\ln$  de los ingresos*

Variables independientes cualitativas	Prueba Rho de Spearman	
	Rho	p-value
gen	0.0587	0.4758
cargo	0.4574	0.0000
horario	-0.0610	0.4586
contrato	-0.2466	0.0023
e_civil	0.2532	0.0018
otros_ingr	0.3451	0.0000

La relación de las variables cualitativas con el  $\ln$  de los ingresos de los trabajadores de la MDSJ tienen relaciones directa e inversas en distintos grados, de los cuales podemos destacar que la variable cargo a diferencia de la MDSS mantiene una relación moderada con un valor de Rho

0.4574 y directa con el logaritmo natural de ingreso, en cuanto a las variables estado civil, otros ingresos y mantienen una relación baja y directa con el  $\ln$  del ingreso, en cuanto a la variable de contrato la relación es baja e inversa al  $\ln$  de los ingresos, respecto a la variable horario mantiene una relación muy baja e inversa con el  $\ln$  del ingreso pero no tiene una relación significativa debido a que el valor de P es mayor a 0.05, en cuanto a la variable género podemos observar que tiene una relación positiva muy baja con el logaritmo del ingreso así mismo cabe recalcar que la variable género al igual que la variable horario no tiene una relación significativa debido a que el valor de p es mayor a 0.05.

**Tabla 22:** *Correlación de variables cuantitativas municipio san Jerónimo respecto al  $\ln$  de los ingresos*

Variables independientes cuantitativas	Test de Pearson	
	cor	p-value
años_educ	0.5077	0.0000
exp	0.2921	0.0003
exp2	0.2283	0.0050
edad	0.3577	0.0000
num_hijo	0.0981	0.2325

La relación de las variables cuantitativas con el  $\ln$  de los ingresos de los trabajadores tiene relaciones positivas y negativas en distintos grados, de los cuales primero podemos observar que el valor de p, el nivel de significancia de la variable número de hijos es mayor a 0.05 indicando que no hay una relación significativa, respecto a la variable exp, exp2, años\_educ, edad respecto al  $\ln$  de los ingresos existe una relación significativa, positiva y directa, debido a que el valor de p es menor a 0.05, siendo la variables años\_educ que tienen mayor grado de relación respecto al  $\ln$  de los ingresos.

#### 4.3.1. Diferencias salariales: Estimación ecuación de Mincer modificada

Los resultados de la muestra de ambas Municipalidades con la Ecuación de Mincer, nos muestran los coeficientes que se esperaban y el valor de “p” bajos nos indican una relación real entre las variables independientes y la dependiente, sin embargo, el coeficiente de determinación R cuadrado muestra valores mayores al 50% pese a que las personas son impredecibles y la muestra es de corte transversal el cual se caracteriza por tener datos dispersos.

**Tabla 23:** Estimación del Modelo de la ecuación de Mincer modificada

Variables	M. Dist. San Sebastian		M. Dist. San Jeronimo	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
años_educ	0.1118*	0.0929*	0.0919*	0.0942*
exp	0.0262*	0.0067	0.0451*	0.0258*
exp2	-0.0003	-0.0001	-0.0009*	-0.0003
cargo	0.3384*	0.3865*	0.1175	0.1843*
horario	0.0811	0.0817	-0.0708	-0.1131
contrato	0.0673	0.1036	-0.1087	-0.1646*
e_civil	-0.0038	0.0922	0.0076	0.1301
num_hijo	-0.0786*	-0.0051	-0.0662*	-0.1142*
otros_ingr	-0.0105	0.0889	0.1194	0.1017
constante	5.3248*	5.6614*	5.8051*	5.8624*
R2	0.5412	0.5682	0.5910	0.4629
Prob>F	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

Leyenda: P<0.05 \* valores significativos

Modelo de la Ecuación de Mincer Mujeres MDSS:

$$Lningresos = 5.32 + 0.111años\_educ + 0.026exp + 0.338cargo - 0.078num\_hijo$$

Modelo de la Ecuación de Mincer Varones MDSS:

$$Lningresos = 5.66 + 0.092años\_educ + 0.386cargo$$

Modelo de la Ecuación de Mincer Mujeres MDSJ:

$$Lningresos = 5.80 + 0.091años\_educ + 0.045exp - 0,0009exp2 - 0.066num\_hijo$$

Modelo de la Ecuación de Mincer Varones MDSJ:

$$Lningresos = 5.86 + 0.094años\_educ + 0.025exp + 0.184cargos - 0.164contrato - 0.114num\_hijo$$

De la tabla 34 se puede apreciar que el R cuadrado de ambas municipalidades promedian el 50%, lo cual indica que las variables de años de educación, experiencia, exp2, cargo, horario, contrato, estado civil, número de hijos y otros ingresos explican el modelo de los ingresos que perciben los trabajadores. En caso de la ecuación de ingresos de mujeres de la MDSS las variables lo explican en un 54.12% y de la ecuación de ingresos de mujeres de la MDSJ las variables lo explican en un 59.10%; en cuanto a la ecuación de ingresos de los varones de la MDSS el modelo las variables lo explican en un 56.82% pero en el caso de la ecuación de ingresos de los varones de la MDSJ en el cual las variables lo explican en un 46.29%

Al comprar los datos de la tabla 34 podemos ver que la variable años de educación y la experiencia influyen positivamente en los ingresos de los trabajadores tanto de mujeres como de varones en ambas municipalidades coincidiendo así con la teoría desarrollada por Becker (1964) y Mincer (1974) en el que sostiene que todo trabajador busca aumentar sus ingresos mediante la acumulación de conocimientos, destrezas y habilidades. En cuanto a la variable de experiencia al cuadrado y número de hijos influyen negativamente en los ingresos de los trabajadores tanto de mujeres como de varones en ambas municipalidades.

Por otro lado tenemos a las variables estado civil, otros ingresos, horario no son significativas en el modelo de los ingresos de los trabajadores tanto de mujeres como de varones en ambas municipalidades, sin embargo la variable contrato es significativa para los ingresos de

los varones mas no de mujeres de la MDSJ sin embargo esta variable influye negativamente, en comparación en el modelo de ingresos de mujeres y varones de la MDSS en el cual la variable cargo influye positivamente sin embargo su significancia en baja.

#### 4.3.1.1. Supuestos de regresión lineal – Municipalidad Distrital de San Sebastián

##### Supuesto de Heteroscedasticidad

$H_0$ : Existe homoscedasticidad

$H_1$ : No existe homoscedasticidad (heteroscedasticidad)

- **Mujeres**

```
. estat hettest, iid
```

```
Breusch-Pagan / Cook-Weisberg test for heteroskedasticity
Ho: Constant variance
Variables: fitted values of Ln_ing

chi2(1)      =    1.49
Prob > chi2  =    0.2217
```

- **Varones**

```
. estat hettest, iid
```

```
Breusch-Pagan / Cook-Weisberg test for heteroskedasticity
Ho: Constant variance
Variables: fitted values of Ln_ing

chi2(1)      =    0.05
Prob > chi2  =    0.8204
```

Valor>0.05 No rechazar H0 (Existe homoscedasticidad)

Valor<0.05 Rechazar H0 (Existe heteroscedasticidad)

Los estimadores de la regresión para el caso del modelo de la MDSS si cumplen con el supuesto de homoscedasticidad debido a que p-value es mayor a 0.05, indicando que se acepta la hipótesis nula indicando que la varianza de los errores son constantes.

### Supuesto de Normalidad de los residuos

$H_0$ : Los datos tienen un comportamiento normal (son normales)

$H_1$ : Los datos no tienen un comportamiento normal (no son normales)

Valor > 0.05 No se rechaza  $H_0$

Valor < 0.05 Se rechaza  $H_0$

- **Mujeres**

```
. predict residuos, residuals
```

```
.
```

```
. swilk residuos
```

Shapiro-Wilk W test for normal data

Variable	Obs	W	V	z	Prob>z
residuos	81	0.98528	1.021	0.045	0.48211

- **Varones**

```
. predict residuos, residuals
```

```
.
```

```
. swilk residuos
```

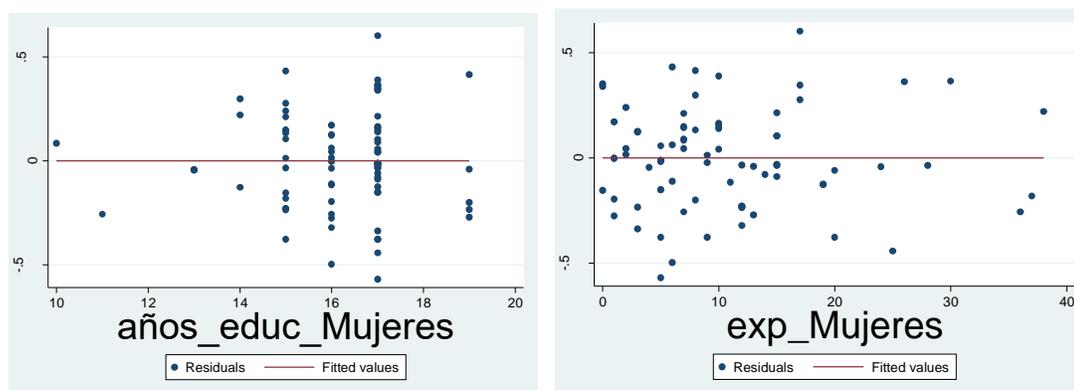
Shapiro-Wilk W test for normal data

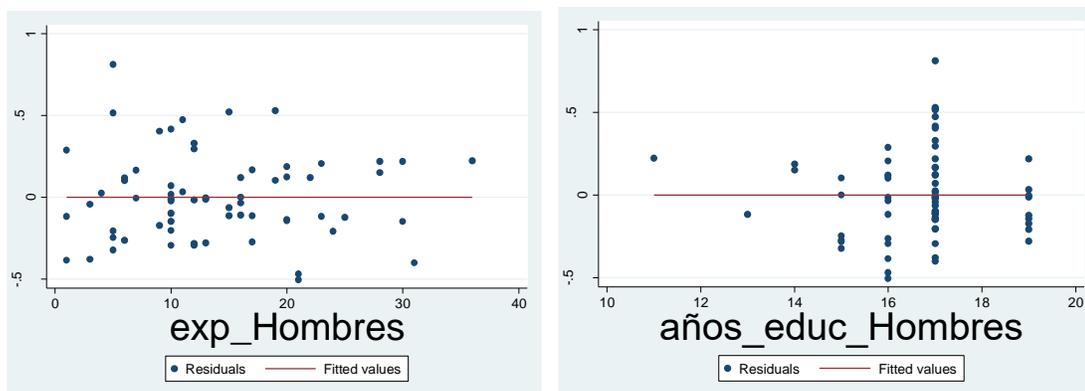
Variable	Obs	W	V	z	Prob>z
residuos	69	0.97527	1.505	0.888	0.18735

De acuerdo al test de normalidad Shapiro-Wilk para los residuos el P-value es mayor a 0.05 indicando que el error se distribuye normalmente indicando que los residuos tienen distribución normal cumpliendo con el supuesto de la distribución normal del error.

### Supuesto de linealidad

El supuesto de la linealidad implica que la relación entre las variables sea lineal. Este supuesto lo verificamos mediante diagramas de dispersión entre los residuos del modelo y sus predictores.





Se observa que la relación es lineal ya que los residuos se distribuyen aleatoriamente en torno a cero con una variabilidad constante en el eje X, en caso de variables cualitativas no será la excepción.

### Supuesto de independencia

Ho: No existe correlación entre los residuos.

Ha: Los residuos están autocorrelacionados.

- **Mujeres**

```
. estat dwatson
```

```
Durbin-Watson d-statistic( 10, 81) = 1.76701
```

- **Varones**

```
. estat dwatson
```

```
Durbin-Watson d-statistic( 10, 69) = 2.27881
```

Se observa que el estadístico Durbin-Watson( $d$ ) está entre 1,5 y 2,5, lo que indica que es probable que la autocorrelación no sea motivo de preocupación.

## Supuesto de Multicolinealidad

**Tabla 24** Prueba multicolinealidad MDSS

Variables independientes	Estadísticas de colinealidad		Estadísticas de colinealidad	
	Mujeres		Hombres	
	VIF	Tolerancia	VIF	Tolerancia
exp	11.66	0.085730	0.09	0.051851
exp2	10.97	0.091119	0.09	0.060578
num_hijo	2.37	0.421402	0.42	0.372268
contrato	1.42	0.703535	0.70	0.516521
e_civil	1.41	0.711210	0.71	0.582860
horario	1.22	0.822995	0.82	0.588567
años_educ	1.21	0.829194	0.83	0.723130
cargo	1.10	0.905443	0.91	0.832059
otros_ingr	1.10	0.912293	0.91	0.828639

De la tabla N° 35 se ve que las variables exp y exp2 tienen valores mayores a 10 indicando que hay multicolinealidad moderada es decir que están relacionadas entre sí, en cuanto a las variables número de hijos, estado civil, años de educación, cargo, contrato, genero, otros ingresos y horario de trabajo tienen valores VIF menores a 10 lo cual indica que no hay relación entre variables independientes del modelo, así mismo los valores de tolerancia son cercanos a 1.

### 4.3.1.2. Supuestos de regresión lineal – Municipalidad Distrital de San

#### Jerónimo

#### Heteroscedasticidad

$H_0$ : Existe homoscedasticidad

$H_1$ : No existe homoscedasticidad (heteroscedasticidad)

- **Mujeres**

```
. estat hettest, iid
```

```
Breusch-Pagan / Cook-Weisberg test for heteroskedasticity
```

```
Ho: Constant variance
```

```
Variables: fitted values of Ln_ing
```

```
chi2(1) = 1.03
```

```
Prob > chi2 = 0.3107
```

- **Varones**

```
. estat hettest, iid
```

```
Breusch-Pagan / Cook-Weisberg test for heteroskedasticity
```

```
Ho: Constant variance
```

```
Variables: fitted values of Ln_ing
```

```
chi2(1) = 0.02
```

```
Prob > chi2 = 0.8749
```

Valor>0.05 No rechazar H0 (Existe homoscedasticidad)

Valor<0.05 Rechazar H0 (Existe heteroscedasticidad)

Los estimadores de la regresion de la MDSJ si cumplen con uno de los supuestos de la regression lineal con el supuesto de homoscedasticidad debido a que el valor de p-Value es mayor a 0.05, indicando que se acepta la hipotesis 0 indicando que la varianza de los errores son constantes.

### **Normalidad de los residuos**

$H_0$ : Los datos tienen un comportamiento normal (son normales)

$H_1$ : Los datos no tienen un comportamiento normal (no son normales)

Valor>0.05 No se rechaza H0

Valor<0.05 Se rechaza H0

- **Mujeres**

```
. predict residuos, residuals
```

```
.
```

```
. swilk residuos
```

Shapiro-Wilk W test for normal data

Variable	Obs	W	V	z	Prob>z
residuos	68	0.96734	1.963	1.465	0.07151

- **Varones**

```
. predict residuos, residuals
```

```
.
```

```
. swilk residuos
```

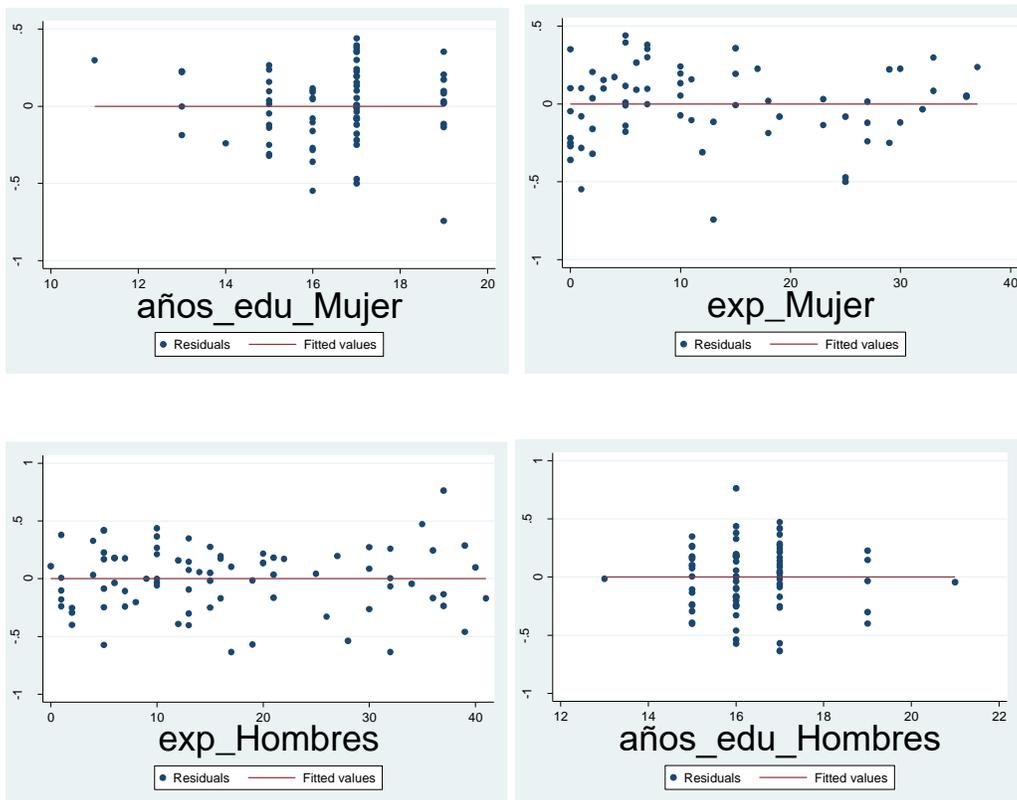
Shapiro-Wilk W test for normal data

Variable	Obs	W	V	z	Prob>z
residuos	82	0.99487	0.359	-2.247	0.98767

De acuerdo al test de normalidad Shapiro-Wilk para los residuos 0.792 el cual es mayor a 0.05 indicando que el error se distribuye normalmente indicando que los residuos tienen distribución normal cumpliendo con el supuesto de la distribución normal del error.

### **Supuesto de linealidad**

El supuesto de la linealidad implica que la relación entre las variables sea lineal. Este supuesto lo verificamos mediante diagramas de dispersión entre los residuos del modelo y sus predictores.



Se observa que la relación es lineal ya que los residuos se distribuyen aleatoriamente en torno a cero con una variabilidad constante en el eje X, en caso de variables cualitativas no será la excepción.

### Supuesto de independencia

$H_0$ (nula): No existe correlación entre los residuos.

$H_a$  (hipótesis alternativa): Los residuos están autocorrelacionados.

- **Mujeres**

```
. estat dwatson
```

```
Durbin-Watson d-statistic( 10, 68) = 1.54651
```

- **Varones**

```
. estat dwatson
```

```
Durbin-Watson d-statistic( 10, 82) = 1.634083
```

Se observa que el estadístico Durbin-Watson( $d$ ) está entre 1,5 y 2,5, lo que indica que es probable que la autocorrelación no sea motivo de preocupación.

### Supuesto Multicolinealidad

**Tabla 25:** Prueba de multicolinealidad MDSJ

Variables independientes	Estadísticas de colinealidad Mujeres		Estadísticas de colinealidad Hombres	
	VIF	Tolerancia	VIF	Tolerancia
Exp	20.83	0.048015	23.14	0.043216
exp2	20.63	0.048481	19.10	0.052367
num_hijo	2.78	0.360133	3.40	0.294389
e_civil	1.88	0.531249	1.52	0.658298
cargo	1.73	0.579497	1.34	0.744712
años_educ	1.63	0.614023	1.24	0.805097
contrato	1.52	0.656869	1.18	0.843905
otros_ingr	1.37	0.730657	1.12	0.894687
horario	1.13	0.885269	1.12	0.894749

De la tabla N° 36 se puede observar que las variables exp y exp2 al cuadrado tienen valores mayores a 10 indicando que hay multicolinealidad moderada es decir que están relacionadas entre sí, en cuanto a las variables número de hijos, estado civil, años de educación, cargo, contrato, género, otros ingresos y horario de trabajo tienen valores VIF menores a 10 lo cual indica que no hay correlación entre variables independientes del modelo, así mismo los valores de tolerancia son cercanos a 1.

### **Discusión**

Los resultados de ambas municipalidades muestran diferencias salariales en distintos niveles no sólo por institución sino también por variables, mostrándose en algunas significativas y en otras no tan significativas pese a la inversión de dinero y tiempo que se da para la mejora del capital humano, sin embargo, esto no es suficiente para disminuir las diferencias salariales.

Teniendo en cuenta los resultados de esta investigación comparativa se concluyó la existencia de diferencias salariales en ambas municipalidades teniendo que la parte explicada muestra una mayor diferencias salariales y la parte no explicada muestra un porcentaje menor, así mismo se tiene que las variables años de educación, experiencia, cargo determinan las diferencias salariales lo cual coincide con García(2008) en Mexico, Ávila (2018) en Perú y Alva (2021) en la Libertad – Perú y Callo (2014) Cusco - Perú, quienes indican que las diferencias salariales están determinados en gran medida por la educación, la experiencia y el cargo que ocupan los trabajadores en una determinada entidad. Sin embargo, el resultado obtenido difiere con los resultados de Ortiz (2017) en Paraguay quien indica que con el uso del método de descomposición de Oaxaca blinder se muestra que hay mayor diferencia salarial en la parte no explicada y en un menor porcentaje en la parte explicada.

En cuanto a la variable entorno familiar, el análisis de la presente tesis difiere con las investigaciones que se realizaron en España ya que indican que el factor responsable de las diferencias salariales se debe a la distribución de carga familiar como variable significativa dentro de la generación de diferencias salariales.

### **Conclusiones**

El principal objetivo de la presente investigación es la de realizar un análisis del nivel de incidencia de los factores socioeconómicos que determinan las diferencias salariales en los niveles remunerativos de los trabajadores de la municipalidad de san Sebastián y municipalidad de san Jerónimo, para lo cual se analizó el comportamiento de las diferencias salariales y se pudo observar que en el periodo 2019 el ingreso promedio ponderado para las mujeres es de 1 831.3 soles y 2 316. soles para los varones en la municipalidad de san Sebastián, mientras que en la municipalidad de san Jerónimo el ingreso promedio ponderado de la mujer es de 1 997.9 soles y del varón 2 095.9 soles, y realizando una comparación los ingresos de los trabajadores se observa que municipalidad de san Sebastián posee una mayor diferencia salarial, siendo este del 23.0% en comparación a la municipalidad de san Jerónimo en el cual se obtuvo una brecha salarial de género del 6.0%.

En cuanto al análisis desagregado, los factores socioeconómicos que afectan a las diferencias salariales son los años de educación, la exp, la exp<sup>2</sup>, el cargo y número de hijos en la municipalidad de san Sebastián mientras que en la municipalidad de san Jerónimo los factores que determinan las diferencias salariales son los años de educación, la experiencia, el tipo de contrato y número de hijos.

De acuerdo a los resultados obtenidos, los años de educación y la experiencia afectan de manera directa a la diferencia de salarios entre varones y mujeres en 5% y 2% respectivamente en la municipalidad de san Sebastián, mientras que en la municipalidad de san Jerónimo los años de educación reducen el diferencial salarial entre varones y mujeres en 0,3% sin embargo la variable experiencia laboral aumenta la brecha salarial en un 17,3%. En el caso a la variable entorno laboral (cargo y tipo de contrato) y entorno familiar (número de hijos y estado civil) en la municipalidad de san Sebastián se obtuvo que el cargo afecta en 9,3% a la brecha salarial y la variable número de hijos afecta negativamente a las diferencias salariales en 0,3% lo que quiere decir que en la actualidad la responsabilidad de la carga familiar la asumen ambos géneros. En cuanto a la municipalidad de san Jerónimo la variable contrato afecta directamente a la brecha salarial en 0,4% mientras que la variable número de hijos al igual que en la municipalidad de san Sebastián afecta de manera negativa en 2,6% a la brecha salarial.

### **Recomendaciones**

Dado que el tema de esta investigación se encuentra latente en todas las entidades ya sean públicas o privadas y teniendo en cuenta la existencia de políticas y reglamentos para reducir las brechas salariales de género, se recomienda realizar un seguimiento de las condiciones laborales de los trabajadores de las municipalidades para evitar que la brecha salarial se mantenga y/o incremente.

Se debe realizar un cálculo de diferencias salariales anuales por municipalidades para obtener mayor información y control sobre la variabilidad de las diferencias salariales y determinar los puntos a mejorar dentro de las entidades, para lo cual es imperativo que los datos deben ser recopilados de manera anónima de los trabajadores.

En cuanto a los resultados que se obtengan del cálculo de diferencias salariales por entidades deben ser públicas y transparentes con un espacio a debate para la mejora en la toma de decisiones respecto a las diferencias salariales.

Otra recomendación, es la optimizar la gestión de capital humano en toda entidad, haciendo uso de los reglamentos de no discriminación de género ya existentes, y adoptando una nueva modalidad de contratación de personal en base a periodos de prueba de sus capacidades y habilidades, dejando de lado el supuesto rol que tienen asignados por la sociedad.

## Bibliografía

- Alinsato, A. S. (2021). Determinants of Productive Efficiency of Public Service: What Effect of the Interaction of Corruption Control and Average Wage? *Theoretical Economics Letters*, 11, 1055-1066, 11. doi: 10.4236/tel.2021.116067
- Alva Figueroa, L. E. (2021). Factores determinantes de la brecha salarial por género en la región Libertad en el período 2019 - 2020. Tesis de Licenciatura. Universidad Privada del Norte. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11537/29445>
- Alves, J. (2003). *Revista Psicológica del Deporte*. Recuperado el 2019, de Liderazgo y Clima Organizacional: <https://www.rpd-online.com/article/view/63/63>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2019). *La mujer en el servicio civil peruano 2019*. Recuperado de [https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Informe\\_La\\_Mujer\\_en\\_el\\_Servicio\\_Civil\\_Peruano\\_2019.pdf](https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Informe_La_Mujer_en_el_Servicio_Civil_Peruano_2019.pdf).
- Ávila Cazorla, M. Y. (2018). Discriminación y brecha salarial por género en el Perú. Tesis de Doctorado. Universidad Nacional del Altiplano. Perú. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/7964>
- Ayaviri Nina, D., & Quispe Fernández, G. M. (2011). Medición de la eficiencia asignativa mediante el análisis envolvente de datos en los municipios de Bolivia: caso municipios de Potosí. *Perspectivas*, 28, 137-169. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941257007.pdf>
- Becker, G. (1964). *El Capital Humano* (Primera ed.). New York.
- Callo Cusiatan, D. N. (2014). La equidad laboral con enfoque diferencial de género para los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Canas - Cusco - 2014. Tesis de Pregrado. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Perú. Obtenido de <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/977>
- Cardona Acevedo, M., Montes Gutiérrez, I. C., Vásquez Maya, J. J., Villegas González, M. N., & Brito Mejía, T. (2007). Capital humano: Una mirada desde la educación y la experiencia laboral. Medellín. Colombia. Obtenido de

<https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/cuadernos-investigacion/article/view/1287/1166>

Castañeda Abascal, I. E., & Díaz Bernal, Z. (2020). Desigualdad social y género. *Revista Cubana de Salud Pública*, 46(4). Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662020000400018](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662020000400018)

Confederación Española de Organizaciones Empresariales. (c. 2019). Análisis de la brecha salarial de género en España. Obtenido de <https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/analisis-brecha-salarial-genero-espana-ceos-pwc.pdf>

Equipo Editorial Etecé. (2022). Concepto de salario. . <https://concepto.de/salario/>. Última edición: 2 de febrero de 2022. Argentina.

Foro Económico Mundial. (2018). *The Global Gender Gap Report*. Obtenido de [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2018.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf)

Fortun, M. (Marzo de 2020). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/>

García Bermúdez, K. J. (2008). Discriminación salarial por género en México. Tesis de Maestría. El Colegio de la Frontera Norte. México. Obtenido de <https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2009/06/TESIS-Garc%C3%ADa-Berm%C3%BAdez-Karina-Jazm%C3%ADn-MEA.pdf>

Gonzales Dobles, J. (2010). Sentido Humano de la Profesion. Logos Ediciones Electronicas. Obtenido de [https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/2558/recurso\\_659.pdf?seq](https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/2558/recurso_659.pdf?seq)

Gutierrez, P. M. (noviembre de 2015). Importancia Tesis Doctoral: Tecnológica y Eficiencia Productiva: Una revisión del análisis de coeficientes importantes en el marco Input-Output. Real: Universidad de Castilla – La Mancha. Obtenido de <https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/8656/TESIS%20Guti%C3%A9rrez%20Pedrero.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- INEI. (2018). *Perú: Brechas de Género 2018 Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres*. Obtenido de [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1594/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1594/libro.pdf)
- INEI. (s.f). *Sistema de Informacion Regional Para la Toma de Decisiones*. Obtenido de <https://systems.inei.gob.pe/SIRTOD/app/consulta>
- Jann, B. (2008). The Blinder - Oaxaca decomposition for linear regression models. (8), 4, 453-479. Zurich, Switzerland: The Stata Journal. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1536867X0800800401>
- Koopmans, T. C. (1951). *Activity analysis of production and allocation*. (I. T. Koopmans, Ed.) New York, London: Jhon Wiley & Song. Obtenido de <https://cowles.yale.edu/sites/default/files/files/pub/mon/m13-all.pdf>
- Ley Organica de Municipalidades N° 27972. (26 de Mayo de 2003). Art. 37 Regimen Laboral. Perú. Obtenido de <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0015/3-ley-organica-de-municipalidades-1.pdf>
- López Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. *Ira*. Obtenido de <https://ddd.uab.cat/record/129382>
- MIMP. (c.2011). *Plan Nacional de Igualdad de Genero 2012-2017*. Obtenido de [https://www.mimp.gob.pe/files/planes/planig\\_2012\\_2017.pdf](https://www.mimp.gob.pe/files/planes/planig_2012_2017.pdf)
- MINCER, J. (1974). *Schooling, Experience and Earnings*. New York.
- Ministerio de Salud. (s.f). *Repositorio Único Nacional de Información en Salud*. Obtenido de REUNIS: [https://www.minsa.gob.pe/reunis/data/poblacion\\_estimada.asp](https://www.minsa.gob.pe/reunis/data/poblacion_estimada.asp)
- Municipalidad Distrital de San Jeronimo. (2016). *CAP*. Municipalidad Distrital de San Jeronimo. Recuperado el 2019
- Municipalidad Distrital de San Jerónimo. (c 2016). *Plan de Desarrollo Concertado 2017-2024*. Obtenido de

[https://munisanjeronimocusco.gob.pe/Documento\\_pdf/PLAN/PLAN\\_DESARROLLO\\_CONCERTADO\\_San\\_Jeronimo.pdf](https://munisanjeronimocusco.gob.pe/Documento_pdf/PLAN/PLAN_DESARROLLO_CONCERTADO_San_Jeronimo.pdf)

Municipalidad Distrital de San Jerónimo. (s.f). *Reglamento de Organización y Funciones*.  
Obtenido de <http://www.munisanjeronimocusco.gob.pe/servicios/organigrama-san-jeronimo.html>

Municipalidad Distrital de San Sebastian. (2016). *CAP*. Municipalidad Distrital de San Sebastian.  
Recuperado el 2019

Municipalidad Distrital de San Sebastian. (c 2016). *Plan de Desarrollo Concertado 2017-2024*.  
Obtenido de <http://www.munisansebastian.gob.pe/web/transparencia/PDC.pdf>

Municipalidad Distrital de San Sebastián. (s.f). *Reglamento de Organización y Funciones*.  
Obtenido de [https://www.transparencia.gob.pe/enlaces/pte\\_transparencia\\_enlaces.aspx?id\\_entidad=10947&id\\_tema=5&ver=#.Yzbo23bMK3A](https://www.transparencia.gob.pe/enlaces/pte_transparencia_enlaces.aspx?id_entidad=10947&id_tema=5&ver=#.Yzbo23bMK3A)

Municipalidad Provincial de Cusco. (s.f). *Plan de Desarrollo Urbano Cusco al 2023*. Obtenido de  
<https://cusco.gob.pe/plan-de-desarrollo-urbano-del-cusco-2013-2023/>

Nicholson, W. (2008). *Teoría Microeconómica: Principios básicos y ampliaciones*. México: Cengage Learning Editores, S.A. Obtenido de <https://elvisjgblog.files.wordpress.com/2019/04/teorc3ada-microeconc3b3mica-9c2b0-edicic3b3n-walter-nicholson.pdf>

OIT. (2018). *Informe mundial sobre los salarios 2018/2019 ¿Que hay detrás de la brecha salarial de género?* Organizacion Internacional del trabajo. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_712957.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_712957.pdf).

ONU. (cd 2018). *Objetivo de Desarrollo Sostenible*. Recuperado el 2019, de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

- ONU Mujeres. (c. 2020). *Organización de las Naciones Unidas Mujeres*. Obtenido de <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>
- Organizacion Mundial de la Salud. (s.f.). *Organizacion Mundial de la Salud*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>
- Ortiz Valverdi, N. M. (2017). Discriminación salarial: brecha salarial entre hombres y mujeres del mercado paraguayo. *23(44)*, 2-15.
- Paez Martinez, R. M. (2017). Tendencias de investigaciones sobre la familia en Colombia. Una perspectiva educativa. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, *15(2)*. doi::10.11600/1692715x.1520331052016
- RAE. (s.f). *Diccionario panhispanico del español juridico*. Recuperado el 2019, de <https://dpej.rae.es/>
- Sarmiento Lotero, R., & Castellanos, P. (2008). La eficiencia Economica: Una aproximacion teorica. *Cuadernos Latinoamericanos de -administracion*, *IV(7)*, 19-28. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4096/409634350003.pdf>
- Senior, N. W. (1830). Conferencia sobre la Tasa de Salarios. Inglaterra: Textos Selectos de Grandes Economistas. Obtenido de <https://www.eumed.net/textos/07/nassau-charla1.htm>
- Stiglitz, J. E. (2000). *La Economia del Sector Publico* (Tercera Edicion ed.). (A. Bosch, Ed.) Barcelona, España. Obtenido de <https://desarrollomedellin.files.wordpress.com/2018/08/stiglitz-2000-tercera-edicion.pdf>
- Torres, C. I. (Mayo de 2016). La gestión de la compensación en el estado peruano: Análisis de las compensaciones de los directivos de las áreas de apoyo de diez organismos públicos. Perú: Pontificia Universidad Catolica del Perú. Obtenido de [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14247/Torres\\_Chavarría\\_Gesti%C3%B3n\\_compensaci%C3%B3n\\_estado1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14247/Torres_Chavarría_Gesti%C3%B3n_compensaci%C3%B3n_estado1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Westreicher, G. (2020). *Experiencia laboral*. Obtenido de Economipedia.com

### **Linkografía**

<http://systems.inei.gob.pe:8080/SIRTOD/app/consulta>

[http://www.minsa.gob.pe/reunis/data/poblacion\\_estimada.asp](http://www.minsa.gob.pe/reunis/data/poblacion_estimada.asp)

<https://www.juntadeandalucia.es/averroes/centros->

[tic/14002996/helvia/aula/archivos/repositorio/250/271/html/economia/1/insteficadap.htm](http://www.juntadeandalucia.es/averroes/centros-tic/14002996/helvia/aula/archivos/repositorio/250/271/html/economia/1/insteficadap.htm)

<https://dpej.rae.es/lema/municipalidad>

[https://www.transparencia.gob.pe/enlaces/pte\\_transparencia\\_enlaces.aspx?id\\_entidad=10](https://www.transparencia.gob.pe/enlaces/pte_transparencia_enlaces.aspx?id_entidad=10)

[947&id\\_tema=5&ver=#.Yzbnm3bMK3A](https://www.transparencia.gob.pe/enlaces/pte_transparencia_enlaces.aspx?id_entidad=10947&id_tema=5&ver=#.Yzbnm3bMK3A)

<http://www.munisanjeronimocusco.gob.pe/servicios/organigrama-san-jeronimo.html>

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

## Anexos

## Anexo 1: Matriz de Consistencia

<b>TÍTULO: "Estudio comparativo de los salarios en el sector público: caso de los trabajadores en las Municipalidades de San Sebastián y San Jerónimo, de la Provincia de Cusco, Región Cusco, año 2019"</b>				
<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Indicadores</b>
<b>PG.</b> ¿Cuáles son factores socioeconómicos determinan las diferencias salariales de en los trabajadores de la Municipalidad de San Sebastián y San Jerónimo?	<b>OG.</b> ¿Analizar el nivel incidencia de los factores socioeconómicos que determinan las diferencias salariales en los trabajadores de la Municipalidad de San Sebastián y San Jerónimo?	<b>HG.</b> El incremento de las diferencias salariales en los trabajadores de la Municipalidad de San Sebastián y San Jerónimo está explicado por los factores socioeconómicos (experiencia, edad, entorno laboral y entorno familiar).	Diferencias salariales	Ingreso medio mensual del trabajador en soles
<b>PE1.</b> ¿Cómo afecta la experiencia y la edad a las diferencias salariales en los trabajadores de la Municipalidad de San Sebastián y San Jerónimo?	<b>OE1.</b> Determinar los efectos que generan la experiencia y la edad en las diferencias salariales en los trabajadores de la Municipalidad de San Sebastián y San Jerónimo.	<b>HE1.</b> La experiencia y la edad incrementan las diferencias salariales en los trabajadores de la Municipalidad de San Sebastián y San Jerónimo.	Experiencia	Años de experiencia en la Municipalidad
				Número de capacitaciones en la Municipalidad
				Nivel educativo
				Título académico
			Profesión	
Edad	Rango de edad por quintiles			

<b>TÍTULO: "Estudio comparativo de los salarios en el sector público: caso de los trabajadores en las Municipalidades de San Sebastián y San Jerónimo, de la Provincia de Cusco, Región Cusco, año 2019"</b>				
<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Indicadores</b>
<b>PE2.</b> ¿Cómo afecta el entorno laboral y familiar a los trabajadores de la Municipalidad de San Sebastián y San Jerónimo?	<b>OE2.</b> ¿Explicar el efecto que genera el entorno laboral y familiar a los trabajadores de la Municipalidad de San Sebastián y San Jerónimo?	<b>HE2.</b> El entorno laboral y familiar tiene una relación directa con el rendimiento de los trabajadores de las Municipalidades de San Sebastián y San Jerónimo; lo cual, a su vez, incrementan las diferencias salariales.	Entorno laboral	Cargo que ocupa
				Área de trabajo
				Condición laboral
				Número de trabajadores
				Periodicidad de renovación de equipos nuevos
				Infraestructura
			Entorno familiar	Tamaño de la Municipalidad
				Estado civil
				Número de hijos
				Horas dedicadas a los hijos
Ingresos extraordinarios				
Gasto familiar				

**Anexo 2: Cuestionario de encuesta****CUESTIONARIO**

1. **Género:** ( ) Femenino ( ) Masculino

2. **Edad:** .....

<input type="checkbox"/>	Menor a 20 años
<input type="checkbox"/>	Entre 21 a 25 años
<input type="checkbox"/>	Entre 26 a 30 años
<input type="checkbox"/>	Entre 31 a 35 años
<input type="checkbox"/>	Entre 36 a 40 años
<input type="checkbox"/>	Entre 41 a 45 años
<input type="checkbox"/>	Entre 46 a 50 años
<input type="checkbox"/>	Entre 51 a 55 años
<input type="checkbox"/>	Entre 56 a 60 años
<input type="checkbox"/>	Mayor a 60 años

3. **Estado civil:**

<input type="checkbox"/>	Soltero (a)
<input type="checkbox"/>	Casado (a)
<input type="checkbox"/>	Divorciado (a)
<input type="checkbox"/>	Viudo (a)
<input type="checkbox"/>	Conviviente
<input type="checkbox"/>	Separado (a)

4. **Lugar de procedencia:**

Distrito: ..... Provincia: ..... Departamento: .....

5. **Número de hijos:** .....

6. **Numero de familiares que dependan de usted:** .....

7. **Nivel de estudios alcanzado:**

<input type="checkbox"/>	Primaria Incompleta
<input type="checkbox"/>	Primaria Completa
<input type="checkbox"/>	Secundaria Incompleta
<input type="checkbox"/>	Secundaria Completa
<input type="checkbox"/>	Superior Técnica Incompleta
<input type="checkbox"/>	Superior Técnica Completa
<input type="checkbox"/>	Superior Universitaria Incompleta
<input type="checkbox"/>	Superior Universitaria Completa

8. **Profesión:** .....

  
Mg. Rafael Vargas J.

## 9. Grado académico alcanzado:

<input type="checkbox"/>	Egresado
<input type="checkbox"/>	Bachiller
<input type="checkbox"/>	Titulado
<input type="checkbox"/>	Maestría
<input type="checkbox"/>	Doctorado
<input type="checkbox"/>	Otros: .....

10. Área de trabajo: .....

11. Cargo que ocupa: .....

12. Condición laboral (tipo de contrato con la Municipalidad):  
.....

13. Horario real de trabajo: .....

14. Ingresos que percibe de la municipalidad:

<input type="checkbox"/>	Menor a 930
<input type="checkbox"/>	Entre 931 a 1 500
<input type="checkbox"/>	Entre 1501 a 2000
<input type="checkbox"/>	Entre 2001 a 2500
<input type="checkbox"/>	Entre 2501 a 3000
<input type="checkbox"/>	Entre 3001 a 3500
<input type="checkbox"/>	Entre 3501 a 4000
<input type="checkbox"/>	Entre 4001 a 4500
<input type="checkbox"/>	Entre 4501 a 5000
<input type="checkbox"/>	Entre 5001 a 5500
<input type="checkbox"/>	Entre 5501 a 6000
<input type="checkbox"/>	Mayor a 6000

15. ¿Posee usted otra fuente de ingresos?: ( ) Sí ( ) No

16. ¿Cuánto es su gasto promedio mensual?: .....

17. Tiempo de prestación de servicios a la Municipalidad (meses, años):  
.....

18. ¿Recibió algún tipo capacitación y/o taller por parte de la municipalidad? ( ) Sí ( ) No

En caso la respuesta sea afirmativa, indique el número de capacitaciones recibidas y la periodicidad de la capacitación: .....



Msc. Rafael Vargas J.

**Anexo 3:** Resultado de trabajo de campo

<b>1. Género</b>	<b>M. San Sebastián</b>	<b>M. San Jerónimo</b>
Femenino	81	68
Masculino	69	82

<b>2. Edad</b>	<b>M. San Sebastián</b>	<b>San Jerónimo</b>
Menor a 20	0	4
21 - 25	18	18
26 - 30	38	33
31 - 35	34	24
36 - 40	29	20
41 - 45	14	10
46 - 50	7	14
51 - 55	8	12
56 - 60	2	10
Mayor a 60	0	5

<b>3. Estado civil</b>	<b>M. San Sebastián</b>	<b>M. San Jerónimo</b>
<b>Con pareja</b>		
Casado(a)	36	45
Conviviente	28	22
<b>Sin Pareja</b>		
Soltero	82	66
Divorciado	4	15
Viudo	0	2

<b>4. Lugar de procedencia</b>	<b>M. San Sebastián</b>	<b>M. San Jerónimo</b>
Departamento Cusco	144	6
Otros Departamentos	140	10

<b>5. Número de hijos</b>	<b>M. San Sebastián</b>	<b>M. San Jerónimo</b>
0	56	65
1	41	27
2	36	33
3	13	17
4	4	8

<b>6. Num. de familiares dependientes (diferente a los hijos)</b>	<b>M. San Sebastián</b>	<b>M. San Jerónimo</b>
0	43	46
1 a mas	107	104

<b>7. Nivel de estudios alcanzados</b>	<b>M. San Sebastián</b>	<b>M. San Jerónimo</b>
Sec. Incompleta	1	0
Sec. Completa	2	1
Sup. Técnica Incompleta	2	5
Sup. Técnica Completa	19	19
Sup. Universitaria Incompleta	12	30
Sup. Universitaria Completa	100	79
Postgrado	14	16

<b>8. Profesión</b>	<b>M. San Sebastián</b>	<b>M. San Jerónimo</b>
Carreras grupo A	36	37
Carreras grupo B	8	13
Carreras grupo C	69	56
Carreras grupo D	31	35
Carreras Tecnicas	4	8
Ninguno	2	1

<b>9. Grado academico</b>	<b>M. San Sebastián</b>	<b>M. San Jerónimo</b>
Egresado	12	16
Bachiller	23	42
Titulado	87	75
Maestría	14	15
Doctorado	0	1
Ninguno	14	15

<b>10. Area de trabajo</b>	<b>M. San Sebastián</b>	<b>M. San Jerónimo</b>
G. de Desarrollo Humano y Social	10	11
G. de Desarrollo Urbano Rural	17	11
G. de Administración Tributaria y Rentas	14	24
G. de Servicios Públicos Municipales	3	16
Of. de Secretaría General	9	5
G. de Administración y Finanzas	26	8
G. de Planeamiento, Presupuesto y Racionalización	6	7
G. de Asuntos Legales	7	9
Dirección de Defensa Civil	3	6
G. de Catastro	5	3
G. de Infraestructura	7	8
G. de Medio Ambiente	7	8
G. de Proyectos	10	6
Of. de Tecnologías y Sistemas Informáticos	3	5
Of. Central de Notificaciones	3	0
Órgano de Control	2	4
G. de Desarrollo Económico	13	4
G. de Recursos Humanos	3	10
Of. de Procuraduría Municipal	2	5

<b>11. Cargo que ocupa</b>	<b>M. San Sebastián</b>	<b>M. San Jerónimo</b>
Cargo de mando	50	46
Cargo de subordinado	100	104

<b>12. Tipo de contrato</b>	<b>M. San Sebastián</b>	<b>M. San Jerónimo</b>
Nombrado - 276	30	30
Cas - 728	90	80
Locacion de servicios	30	40

<b>13. Horario de trabajo</b>	<b>M. San Sebastián</b>	<b>M. San Jerónimo</b>
Horario parcial	33	81
Horario Completo	70	28

Horario extraordinario	47	41
------------------------	----	----

<b>14. Ingresos Mensuales</b>	<b>M. San Sebastián</b>	<b>M. San Jerónimo</b>
De 930 a 1500	39	38
De 1501 a 2000	55	47
De 2001 a 2500	18	28
De 2501 a 3000	16	19
De 3001 a 3500	13	7
De 3501 a 4000	2	11
De 4001 a 4500	6	0
De 4501 a 5000	1	0

<b>15. Otra fuente de ingresos</b>	<b>M. San Sebastián</b>	<b>M. San Jerónimo</b>
Si	68	69
No	82	81

<b>16. Gasto mensual</b>	<b>M. San Sebastián</b>	<b>M. San Jerónimo</b>
De 100 a 500	9	5
De 501 a 1000	52	39
De 1001 a 1500	39	30
De 1501 a 2000	22	30
De 2001 a 2500	10	18
De 2501 a 3000	8	17
Mas de 3000	10	11

<b>17. Tiempo prestación de servicios</b>	<b>M. San Sebastián</b>	<b>M. San Jerónimo</b>
1 a 3	45	23
4 a 6	14	44
7 a 9	28	29

10 a 12	38	27
Mayor a 12	25	27

---

<b>18. Capacitaciones</b>	<b>M. San Sebastián</b>	<b>M. San Jerónimo</b>
Si	67	95
No	83	55

---

**Anexo 4: Muestra piloto de 10 encuestas****Muestra piloto de 10 encuestas en la MDSS**

xi	Ingresos	Número aleatorio	Muestra
1	1216	135	2750.5
2	1216	33	1750.5
3	1216	130	2750.5
4	2751	43	2250.5
5	1751	17	2250.5
6	1216	38	4250.5
7	1751	76	2750.5
8	1751	49	2750.5
9	2251	106	1750.5
10	1751	39	930

Media de muestra piloto = 2418.45

Desviación de muestra piloto = 879.49

**Muestra piloto de 10 encuestas en la MDSJ**

xi	Ingresos	Número aleatorio	Muestra
1	1216	137	2250.5
2	1751	105	1750.5
3	2751	38	1215.5
4	2251	133	1750.5
5	1751	89	1215.5
6	2251	111	1750.5
7	2251	64	1215.5
8	2251	54	3750.5
9	1751	37	3750.5
10	1751	39	1750.5

Media de muestra piloto = 2040

Desviación de muestra piloto = 958.62

### 3.4.1. Presupuesto en la Municipalidad Distrital de San Sebastián

#### a. Ingresos

Año de Ejecución: 2019

Incluye: Actividades y Proyectos

TOTAL	168,074,407,244	188,568,690,232	174,834,342,661	167,350,795,396	162,790,501,395	161,566,578,376	161,305,382,435	85.7
Nivel de Gobierno M: GOBIERNOS LOCALES	19,930,851,181	35,638,630,987	31,318,601,888	27,322,604,169	25,457,010,207	24,802,139,639	24,711,102,614	69.6
Gob. Loc./Mancom. M: MUNICIPALIDADES	19,930,851,181	35,631,345,093	31,316,203,601	27,320,243,022	25,454,702,245	24,799,845,697	24,708,809,812	69.6
Departamento 08: CUSCO	2,029,289,188	3,102,951,898	2,799,412,945	2,551,126,855	2,495,920,254	2,440,165,097	2,435,819,401	78.6
Provincia 0801: CUSCO	293,569,907	479,022,486	422,756,529	368,099,650	365,811,892	359,228,224	359,111,407	75.0
Municipalidad 080105-300688: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN	45,564,410	80,276,839	75,269,909	69,371,531	68,217,198	64,795,775	64,786,458	80.7
Fuente de Financiamiento	PIA	PIM	Certificación	Compromiso Anual	Ejecución			Avance %
					Atención de Compromiso Mensual	Devengado	Girado	
1: RECURSOS ORDINARIOS	423,894	7,948,120	7,888,879	7,707,747	7,690,885	4,327,805	4,327,805	54.5
2: RECURSOS DIRECTAMENTE RECAUDADOS	2,677,600	3,097,600	2,787,595	2,746,614	2,745,577	2,745,577	2,745,577	88.6
3: RECURSOS POR OPERACIONES OFICIALES DE CREDITO	0	12,244,451	12,222,456	10,664,729	10,664,729	10,664,729	10,664,729	87.1
4: DONACIONES Y TRANSFERENCIAS	0	2,256,792	1,666,590	1,435,862	1,435,862	1,435,862	1,435,862	63.6
5: RECURSOS DETERMINADOS	42,462,916	54,729,876	50,704,388	46,816,578	45,680,144	45,621,801	45,612,484	83.4

#### b. Gastos

### 3.4.2. Presupuesto en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo

#### a. Ingresos

Año de Ejecución: 2019

Incluye: Actividades y Proyectos

TOTAL	168,074,407,244	188,568,690,232	174,834,342,661	167,350,795,396	162,790,501,395	161,566,578,376	161,305,382,435	85.7
Nivel de Gobierno M: GOBIERNOS LOCALES	19,930,851,181	35,638,630,987	31,318,601,888	27,322,604,169	25,457,010,207	24,802,139,639	24,711,102,614	69.6
Gob.Loc./Mancom. M: MUNICIPALIDADES	19,930,851,181	35,631,345,093	31,316,203,601	27,320,243,022	25,454,702,245	24,799,845,697	24,708,809,812	69.6
Departamento 08: CUSCO	2,029,289,188	3,102,951,898	2,799,412,945	2,551,126,855	2,495,920,254	2,440,165,097	2,435,819,401	78.6
Provincia 0801: CUSCO	293,569,907	479,022,486	422,756,529	368,099,650	365,811,892	359,228,224	359,111,407	75.0
Municipalidad 080104-300687: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERONIMO	27,682,634	42,978,160	38,234,952	35,720,285	35,127,495	35,105,550	35,093,917	81.7
Fuente de Financiamiento	PIA	PIM	Certificación	Compromiso Anual	Ejecución			Avance %
					Atención de Compromiso Mensual	Devengado	Girado	
1: RECURSOS ORDINARIOS	212,493	3,045,142	2,892,849	2,892,849	2,877,940	2,877,940	2,877,856	94.5
2: RECURSOS DIRECTAMENTE RECAUDADOS	3,650,100	5,160,250	4,859,665	4,804,972	4,726,195	4,726,195	4,720,146	91.6
3: RECURSOS POR OPERACIONES OFICIALES DE CREDITO	0	261,516	56,169	56,169	56,169	56,169	56,169	21.5
4: DONACIONES Y TRANSFERENCIAS	0	4,265,446	3,013,890	2,465,445	2,455,372	2,455,372	2,455,372	57.6
5: RECURSOS DETERMINADOS	23,820,041	30,245,806	27,412,378	25,500,850	25,011,820	24,989,875	24,984,375	82.6

Año de Ejecución: 2019

Incluye: Actividades y Proyectos

TOTAL	168,074,407,244	188,568,690,232	174,834,342,661	167,350,795,396	162,790,501,395	161,566,578,376	161,305,382,435	85.7
Nivel de Gobierno M: GOBIERNOS LOCALES	19,930,851,181	35,638,630,987	31,318,601,888	27,322,604,169	25,457,010,207	24,802,139,639	24,711,102,614	69.6
Gob.Loc./Mancom. M: MUNICIPALIDADES	19,930,851,181	35,631,345,093	31,316,203,601	27,320,243,022	25,454,702,245	24,799,845,697	24,708,809,812	69.6
Departamento 08: CUSCO	2,029,289,188	3,102,951,898	2,799,412,945	2,551,126,855	2,495,920,254	2,440,165,097	2,435,819,401	78.6
Provincia 0801: CUSCO	293,569,907	479,022,486	422,756,529	368,099,650	365,811,892	359,228,224	359,111,407	75.0
Municipalidad 080105-300688: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN	45,564,410	80,276,839	75,269,909	69,371,531	68,217,198	64,795,775	64,786,458	80.7
Genérica	PIA	PIM	Certificación	Compromiso Anual	Ejecución			Avance %
					Atención de Compromiso Mensual	Devengado	Girado	
5-21: PERSONAL Y OBLIGACIONES SOCIALES	4,994,257	6,944,257	6,821,344	6,821,344	6,821,335	6,821,335	6,821,335	98.2
5-22: PENSIONES Y OTRAS PRESTACIONES SOCIALES	480,004	480,004	445,346	445,346	445,346	436,040	436,040	90.8
5-23: BIENES Y SERVICIOS	16200107	15,294,410	13,696,236	13,342,242	13,326,286	13,266,343	13,263,543	86.7
5-24: DONACIONES Y TRANSFERENCIAS	0	33,018	33,018	33,018	33,018	33,018	33,018	100.0
5-25: OTROS GASTOS	140,000	153,000	147,961	147,961	147,961	147,961	147,961	96.7
6-26: ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	23,750,042	48,775,319	45,529,173	40,696,277	40,629,122	37,276,948	37,270,431	76.4
7-28: SERVICIO DE LA DEUDA PUBLICA	0	8,596,831	8,596,830	7,885,343	6,814,129	6,814,129	6,814,129	79.3

## b. Gastos

Año de Ejecución: 2019

Incluye: Actividades y Proyectos

TOTAL	168,074,407,244	188,568,690,232	174,834,342,661	167,350,795,396	162,790,501,395	161,566,578,376	161,305,382,435	85.7
Nivel de Gobierno M: GOBIERNOS LOCALES	19,930,851,181	35,638,630,987	31,318,601,888	27,322,604,169	25,457,010,207	24,802,139,639	24,711,102,614	69.6
Gob. Loc./Mancom. M: MUNICIPALIDADES	19,930,851,181	35,631,345,093	31,316,203,601	27,320,243,022	25,454,702,245	24,799,845,697	24,708,809,812	69.6
Departamento 08: CUSCO	2,029,289,188	3,102,951,898	2,799,412,945	2,551,126,855	2,495,920,254	2,440,165,097	2,435,819,401	78.6
Provincia 0801: CUSCO	293,569,907	479,022,486	422,756,529	368,099,650	365,811,892	359,228,224	359,111,407	75.0
Municipalidad 080104-300687: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERONIMO	27,682,634	42,978,160	38,234,952	35,720,285	35,127,495	35,105,550	35,093,917	81.7
Genérica	PIA	PIM	Certificación	Compromiso Anual	Ejecución			Avance %
					Atención de Compromiso Mensual	Devengado	Girado	
5-21: PERSONAL Y OBLIGACIONES SOCIALES	5,673,461	6,594,940	6,274,170	6,274,082	6,273,978	6,271,621	6,271,621	95.1
5-22: PENSIONES Y OTRAS PRESTACIONES SOCIALES	236,536	248,156	247,953	247,953	235,744	235,744	235,744	95.0
5-23: BIENES Y SERVICIOS	9490967	13,093,794	11,690,035	11,565,753	11,314,775	11,312,367	11,303,039	86.4
5-24: DONACIONES Y TRANSFERENCIAS	80000	0			0	0	0	0.0
5-25: OTROS GASTOS	53,500	53,500	20,640	20,640	20,640	20,640	20,640	38.6
6-26: ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	12,148,170	22,987,770	20,002,155	17,611,856	17,282,358	17,265,179	17,262,873	75.1